



PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 25 TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : bahwa sebagai tindak lanjut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan suatu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
4. Peraturan

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2011;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
8. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2011;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.**

Pasal 1

Pasal 1

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana terlampir dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 3

- (1) Di dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dibantu oleh Kementerian Dalam Negeri, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Pemerintah Provinsi.
- (2) Ketentuan teknis yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja diatur oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur atas nama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 4

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjadi bahan acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi unit organisasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.

(2) Pelaksanaan

- (2) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh masing-masing Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau oleh suatu Tim Lintas Unit Kerja yang secara khusus diberi tugas oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.
- (3) Iktisar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi internal, setiap tahun dilaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur, paling lambat akhir bulan September.

Pasal 5

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Mei 2012

MENTERI

PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,




AZWAR ABUBAKAR

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 8 Juni 2012

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,


AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR



**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

LAMPIRAN

**PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 25 TAHUN 2012**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar Isi	i
I. Pendahuluan	1
1.1. Umum	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Ruang Lingkup Evaluasi	3
1.4. Penugasan	3
1.5. Sistematika	5
II. Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum	6
2.1. Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	6
2.2. Tahapan Evaluasi	6
2.3. Metodologi Evaluasi	7
2.4. Teknik Evaluasi	7
2.5. Kertas Kerja Evaluasi	8
2.6. Organisasi dan Jadwal Evaluasi	8
III. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	10
3.1. Umum	10
3.2. Evaluasi Atas Komponen Akuntabilitas Kinerja	10
3.3. Penilaian dan Penyimpulan	11
IV. Pelaporan Hasil Evaluasi	16
4.1. Umum	16
4.2. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi	17
4.3. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi	23
V. Penutup	24
5.1. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan	24

Lampiran

1. Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat
2. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat
3. Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
4. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah



BAB I PENDAHULUAN

1.1 UMUM

- a. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Presiden selaku pemimpin tertinggi di pemerintahan perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJM Nasional/RPJMD.

- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2012 yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.
- e. Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2012 ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Juklak ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

- 1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2012 ini dimaksudkan untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator untuk:
 - 1). Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2). Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3). Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4). Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2012 bagi pejabat dan staf pelaksana.
 - c. Menjadi bahan acuan bagi kementerian/lembaga/pemerintah provinsi/kabupaten/kota dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.

2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2012 ini adalah sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi tahun 2012 meliputi :
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
 - c. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi pemerintah pusat dan daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi pada tahun 2012 adalah seluruh pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan kurang lebih 50% pemerintah kabupaten/kota yang telah menyampaikan LAKIP Tahun 2011 kepada Kementerian PAN dan RB. Pemerintah kabupaten/kota yang dievaluasi diprioritaskan pada yang belum pernah dievaluasi.

1.4 PENUGASAN

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten/kota, Kementerian PAN dan RB dibantu oleh Kementerian Dalam Negeri, BPKP dan inspektorat provinsi yang dipilih.
2. Kementerian PAN dan RB melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh instansi pemerintah pusat dan pemerintah provinsi serta 1 (satu) atau 2 (dua) kabupaten/kota terpilih di setiap provinsi.

3. Inspektorat provinsi sebagaimana butir 1, melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja beberapa pemerintah kabupaten/kota yang ada di wilayahnya yang penetapannya oleh Kementerian PAN dan RB dan pelaksanaan evaluasinya dibawah supervisi Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pusat yang terdiri dari Kementerian PAN dan RB dan Kementerian Dalam Negeri.
4. Kabupaten/kota yang akan dievaluasi oleh Kementerian PAN dan RB sebagaimana butir 2 dan kabupaten/kota yang akan dievaluasi inspektorat provinsi sebagaimana butir 3, akan diatur dengan surat Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Kementerian PAN dan RB dengan memperhatikan kabupaten/kota yang telah menyampaikan LAKIP.
5. BPKP melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota selain pada butir 4, yang penugasannya diatur oleh Kepala BPKP (Deputi Pengawasan Keuangan Daerah).
6. Jumlah pemerintah kabupaten/kota yang dievaluasi oleh BPKP minimal 50% dari pemerintah kabupaten/kota di setiap provinsi. Jika 50% dari populasi tersebut jumlahnya kurang dari 10 kabupaten/kota, maka jumlah minimal yang harus dievaluasi BPKP adalah 10 kabupaten/kota.
7. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan kementerian/lembaga dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh unit pengawasan internal (inspektorat jenderal/inspektorat dan badan pengawas daerah provinsi/kabupaten/kota) atau tim khusus yang dibentuk oleh kementerian/lembaga dan pemerintah provinsi/kabupaten/kota yang bersangkutan apabila tidak ada unit pengawasan internal.
8. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja sebagaimana butir 7 dilakukan berdasarkan pedoman atau petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang diterapkan khusus di lingkungan instansi yang bersangkutan dengan mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 135 Tahun 2004, PERMENPAN dan RB Nomor 35 Tahun 2010, dan PERMENPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2011 sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 03 Tahun 2011, serta PERMENPAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Tahun 2012 terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada tahun 2012 difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*)
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk instansi pemerintah pusat, pemerintah provinsi/kabupaten/kota yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan pada tahun 2012 meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi untuk pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pelaporan hasil evaluasi gabungan (nasional) kepada Presiden.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

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

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

2.4 TEKNIK EVALUASI

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

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

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

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2012 untuk tingkat pemerintah pusat, pemerintah provinsi/kabupaten/kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian PAN dan RB, sedangkan pada tingkat unit kerja dilakukan oleh inspektorat jenderal/inspektorat daerah atau tim khusus yang dibentuk oleh kementerian/lembaga, pemerintah provinsi/kabupaten/kota yang bersangkutan. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian PAN dan RB.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.
3. Kementerian PAN dan RB melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan memonitor pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, baik yang dilakukan oleh BPKP maupun yang dilakukan oleh Inspektorat jenderal/inspektorat atau badan pengawas daerah atau tim khusus yang dibentuk oleh pemerintah provinsi/kabupaten/kota. Sosialisasi dilakukan dalam upaya mencapai pemahaman yang sama terhadap penggunaan petunjuk pelaksanaan evaluasi ini.

4. Kementerian PAN dan RB melakukan supervisi atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh beberapa inspektorat provinsi terpilih terhadap pemerintah kabupaten/kota. Supervisi yang dilakukan tersebut mencakup penentuan kabupaten/kota yang dievaluasi, pendampingan pada pelaksanaan evaluasi, revidi terhadap hasil evaluasi, penulisan laporan hasil evaluasi dan penyampaian hasil evaluasi. Pendampingan dan revidi terhadap hasil evaluasi dilakukan bersama dengan Kementerian Dalam Negeri.
5. Laporan Hasil Evaluasi terhadap unit kerja yang dilakukan oleh inspektorat kementerian/lembaga dan inspektorat pada pemerintah provinsi/kabupaten/kota atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah provinsi/kabupaten/kota diselesaikan paling lambat tanggal 30 September 2012 dan ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober 2012.
6. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan dan Inspektorat Provinsi diselesaikan paling lambat tanggal 30 September 2012 dan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober 2012.
7. Penyampaian LHE oleh BPKP Perwakilan kepada evaluasi dilakukan setelah diselenggarakan rapat koordinasi bersama Kementerian PAN dan RB.
8. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah provinsi/kabupaten/kota yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB diselesaikan paling lambat 30 September 2012.
9. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Instansi Pemerintah Pusat yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB diselesaikan paling lambat 31 Oktober 2012.
10. Laporan Hasil Evaluasi secara nasional akan dilaporkan oleh Menteri PAN dan RB kepada Presiden pada bulan Desember 2012.



BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

3.1 UMUM

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

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2012 adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Pusat sesuai lampiran 1-2 dan instansi Pemerintah Daerah sesuai lampiran 3-4

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
Total		100%	

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

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada poin b, terbagi atas dua entitas, yaitu :
 - 1) Pemda meliputi entitas Pemda (Provinsi, Kabupaten, Kota) dan entitas SKPD; SKPD yang disampling sebanyak 4 satker terdiri

- dari Bappeda, Inspektorat dan 2 (dua) satker teknis diluar bidang pendidikan dan kesehatan;
- 2) Pemerintah Pusat meliputi entitas KL dan Unit Organisasi; Unit organisasi yang disampling terdiri dari Inspektorat (Jenderal) dan unit kerja teknis lainnya.
- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- e. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

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

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja)

- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik , perlu sedikit perbaikan

4	CC	>50-65	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Sangat Kurang , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. Revidi tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - b. Revidi tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.



BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

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

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE Tahun 2012 yang dilaksanakan oleh BPKP terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI**

Nomor : 2012
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

Yth.
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2011, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Pemerintah Kabupaten/Kota, memperoleh nilai sebesar dengan kategori

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja
.....
- b. Pengukuran Kinerja
.....
- c. Pelaporan Kinerja
.....
- d. Evaluasi Kinerja
.....
- e. Pencapaian Kinerja
.....
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

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

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Pemerintah Kabupaten/Kota, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten/Kota.....

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota. ***Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5.*** (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Kepala,

(.....)

Tembusan Yth.:

- Menteri PAN dan RB
- Menteri Dalam Negeri.
- Gubernur
- Kepala BPKP

**KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI**

Nomor : B/ /M.PAN-RB/...../2012 2012
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

Yth. Gubernur
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut::

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Provinsi, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2011, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Pemerintah Provinsi, memperoleh nilai sebesar dengan kategori
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Provinsi, dengan rincian sebagai berikut:
 - c. Perencanaan Kinerja
.....
 - d. Pengukuran Kinerja
.....
 - e. Pelaporan Kinerja

.....
f. Evaluasi Kinerja

.....
g. Pencapaian Kinerja

.....
h. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

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

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Pemerintah Provinsi, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a.

b.

c.

d.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsiini.

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi . . *Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5.* (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,

(.....)

Tembusan Yth.:

Menteri Dalam Negeri.

**KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI**

Nomor : B/ /M.PAN-RB/...../2012 2012
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (Sistem AKIP)

Yth. Menteri
di
Jakarta.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi, dengan tujuan:
 - a. Mem peroleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - e. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2011, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Instansi, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Instansi Pemerintah, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja

- d. Evaluasi Kinerja
- e. Pencapaian Kinerja
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

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

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi *Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)*

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,

(.....)

Tembusan Yth.:
Presiden RI.

4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Pemerintah Pusat disampaikan Menteri PAN dan RB kepada Pimpinan Instansi dengan tembusan kepada Presiden RI.
2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Pemerintah provinsi/kabupaten/kota disampaikan Menteri PAN dan RB kepada Gubernur/Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri.
3. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota yang dievaluasi Perwakilan BPKP disampaikan Kepala Perwakilan BPKP kepada Bupati/WaliKota dengan tembusan kepada :
 - a. Menteri PAN dan RB;
 - b. Menteri Dalam Negeri;
 - c. Kepala BPKP;
 - d. Gubernur.Khusus tembusan kepada Kementerian PAN dan RB perlu dilampirkan *soft copy* LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden.
4. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja yang dievaluasi Inspektorat Provinsi terpilih disampaikan kepada Gubernur, Bupati/WaliKota dengan tembusan kepada :
 - a. Menteri PAN dan RB;
 - b. Menteri Dalam Negeri;Khusus tembusan kepada Kementerian PAN dan RB perlu dilampirkan *soft copy* LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden.
5. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja unit kerja yang dievaluasi inspektorat kementerian/badan pengawas/inspektorat provinsi/kabupaten/kota atau tim khusus yang dibentuk, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada menteri/pimpinan lembaga/ gubernur/ bupati/ walikota yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.
6. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah secara nasional akan disampaikan kepada Presiden oleh Menteri PAN dan RB selambat-lambatnya pada bulan Desember 2012.



BAB V PENUTUP

5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I.	DOKUMEN RENSTRA (12.5%)			
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	Dokumen Renstra Eselon I telah ada	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	a, apabila lebih dari 80% Unit Kerja Eselon I telah menyusun Renstra; b, apabila 60% < Eselon I yang menyusun Renstra $\leq$ 80%; c, apabila 40% < Eselon I yang menyusun Renstra $\leq$ 60%; d, apabila 20% < Eselon I yang menyusun Renstra $\leq$ 40% e, apabila Eselon I yang menyusun Renstra $\leq$ 20%	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e, Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b, apabila 60% < pemanfaatan IKU $\leq$ 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan IKU $\leq$ 60%; d, apabila 20% < pemanfaatan IKU $\leq$ 40% e, apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
4	Tujuan dan sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < berorientasi hasil $\leq$ 80%; c, apabila 40% < berorientasi hasil $\leq$ 60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil $\leq$ 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan		
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60% < keselarasan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < keselarasan $\leq$ 60%; d, apabila 20% < keselarasan $\leq$ 40% e, apabila keselarasannya $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra		
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < Indikator SMART $\leq$ 80%; c, apabila 40% < Indikator SMART $\leq$ 60%; d, apabila 20% < Indikator SMART $\leq$ 40% e, apabila indikator yang SMART $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 60% < Target yg baik $\leq$ 80%; c, apabila 40% < Target yg baik $\leq$ 60%; d, apabila 20% < Target yg baik $\leq$ 40% e, apabila Target yg baik $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		Target yg baik: - Selaras dengan RPJM/Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJM/Dokumen Renstra atasannya	a, apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%; d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40% e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah relevan dengan RPJM/Renstra atasannya.		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%; b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 60%; d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40% e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik		
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra		
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam Renstra K/L telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b, apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 40% e, apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 20% Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra K/L	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra $\leq 80\%$; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra $\leq 60\%$; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra $\leq 40\%$ e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra $\leq 20\%$ Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a , apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ; b , apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c , apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila Renstra telah direviu e , Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen rencana kinerja tahunan Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta targetnya telah ada	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Kerja telah ada	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta target kinerja UNIT KERJA telah ada a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah menyusun dokumen rencana kinerja tahunan (RKT); b, apabila 60% < unit kerja yg menyusun RKT $\leq 80\%$; c, apabila 40% < unit kerja yg menyusun RKT $\leq 60\%$; d apabila 20% < unit kerja yg menyusun RKT $\leq 40\%$ e, apabila unit kerja yg menyusun RKT $\leq 20\%$	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila RKT tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila RKT tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
	Dokumen PK unit kerja telah ada	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah menyusun PK; b, apabila 60% < unit kerja telah menyusun PK ≤ 80%; c, apabila 40% < iunit kerja telah menyusun PK ≤ 60%; d apabila 20% < iunit kerja telah menyusun PK ≤ 40% e, apabila unit kerja telah menyusun PK ≤ 20% Unit kerja yang menyusun PK mengacu pada SE Menpan 29 tahun 2010	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU; b, apabila 60% < indikator di PK adalah IKU ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator di PK adalah IKU ≤ 60%; d apabila 20% < indikator di PK adalah IKU ≤ 40% e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)			
7	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a, apabila lebih dari 80% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasukdi PK) telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen perencanaan tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 60%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 60%; d apabila 20% < iindikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40% e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan dalamdokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuki PK) berkriteria baik; b, apabila 60%< Target yg baik ≤ 80%; c, apabila 40%< Target yg baik ≤ 60%; d, apabila 20%< Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP; b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Selaras: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/ tugas fungsi)	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan; b, apabila 60% ≤ hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%; c, apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 60%; d apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40% e, apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	Jawaban tentang Implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan; b, apabila 60% < pemanfaatan target kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan target kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < pemanfaatan target kinerja ≤ 40% e, apabila pemanfaatan target kinerja ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan		
14	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)		
15	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a, apabila lebih dari 80% kinerja dalam rencana aksi (RA) dilengkapi dengan target periodik; b, apabila $60\% < \text{target periodik dalam RA} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{target periodik dalam RA} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{target periodik dalam RA} \leq 40\%$ e, apabila target periodik dalam RA $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
16	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor; b, apabila $60\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 40\%$ e, apabila monitoring capaian target periodik $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Monitoring pencapaian target periodik: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)		
17	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan; b, apabila $60\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 40\%$ e, apabila pemanfaatan target rencana aksi $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan: - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Kem/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kem/LPND yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	IKU unit kerja telah ada	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	Ya, apabila > 60% Unit Kerja Eselon I telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi; b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai $\leq$ 80%; c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai $\leq$ 60%; d apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai $\leq$ 40% e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai $\leq$ 20% Mekanisme pengumpulan data yang memadai: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < IKU dapat diukur (measurable) $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) $\leq$ 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq$ 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq$ 20% Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang relevan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU yang relevan $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU yang relevan $\leq$ 40% e, apabila IKU yang relevan $\leq$ 20% Relevan: - terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang cukup $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU yang cukup $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU yang cukup $\leq$ 40% e, apabila IKU yang cukup $\leq$ 20% Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
7	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < IKU telah diukur $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU telah diukur $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU telah diukur $\leq$ 40% e, apabila IKU yang telah diukur $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	a, apabila lebih dari 80% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND; b, apabila $60\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$ e, apabila keselarasan IKU $\leq 20\%$	
		Keselarasan IKU: - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Kem/LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila $60\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila $60\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan		
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $60\% < \text{indikator yg relevan} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{indikator yg relevan} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{indikator yg relevan} \leq 40\%$ e, apabila indikator yg relevan $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan		
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $60\% < \text{indikator yang cukup} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{indikator yang cukup} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{indikator yang cukup} \leq 40\%$ e, apabila indikator yang cukup $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq$ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq$ 60%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq$ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	a, apabila lebih dari 80% indikator unit kerja telah selaras dengan indikator KEM/LPND; b, apabila 60% $\leq$ keselarasan indikator $\leq$ 80%; c, apabila 40% < keselarasan indikator $\leq$ 60%; d apabila 20% < keselarasan indikator $\leq$ 40% e, apabila keselarasan indikator $\leq$ 20%	
		Keselaras indikator: - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator Kem/LPND; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;		
16	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja pada Rencana Aksi teridentifikasi secara berkala; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala $\leq$ 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala $\leq$ 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala $\leq$ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala $\leq$ 20%		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran		
17	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 20% Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria): - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran		
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	ya, apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi		
22	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	a, apabila lebih dari 80% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan kinerjanya; b, apabila 60% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja $\leq$ 80%; c, apabila 40% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja $\leq$ 60%; d apabila 20% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja $\leq$ 40% e, apabila individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
23	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% individu telah diukur kinerjanya berdasarkan ukuran kinerja individu yang telah diformalkan; b, apabila 60% < individu yang telah diukur kinerjanya $\leq$ 80%; c, apabila 40% < individu yang telah diukur kinerjanya $\leq$ 60%; d apabila 20% < individu yang telah diukur kinerjanya $\leq$ 40% e, apabila individu yang telah diukur kinerjanya $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
24	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		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya; b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy; c, apabila tidak ada	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	LAKIP Eselon I telah disusun	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya; b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy; c, apabila tidak ada	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu	Tidak berlaku untuk KEM/LPND	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	e, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja; d, apabila 60% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 80%; c, apabila 40% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 60%; b apabila 20% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 40% a, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 60% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 60%; d apabila 20% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila informasi outcome dalam LAKIP ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK; b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
12	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur		
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment		
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya; b, apabila $60\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{target kinerja yang terpantau} \leq 40\%$ e, apabila target kinerja yang terpantau $\leq 20\%$ pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya: - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
3	Evaluasi program telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi; b, apabila $60\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 40\%$ e, apabila Program yang dievaluasi $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		Program telah dievaluasi: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program		
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% Rencana atau agenda dalam Rencana Aksi telah dievaluasi; b, apabila 60% < Rencana atau Agenda yang dievaluasi ≤ 80%; c, apabila 40% < Rencana atau Agenda yang dievaluasi ≤ 60%; d apabila 20% < Rencana atau Agenda yang dievaluasi ≤ 40% e, apabila Rencana atau Agenda yang dievaluasi ≤ 20% Rencana atau Agenda telah dievaluasi: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 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; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi b, apabila 60% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 80%; c, apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 60%; d apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 40% e, apabila unit kerja yang dievaluasi ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan; b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan; c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
8	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a. apabila > 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal b. apabila 60% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan $\leq 80\%$; c. apabila 40% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan $\leq 60\%$; d apabila 20% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan $\leq 40\%$ e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
9	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk disupervisi	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	a. apabila hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari 80% simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external b. idem, dengan tingkat kesepakatan > 60% s/d 80% C. idem, dengan tingkat kesepakatan > 40% s/d 60% d.idem, dengan tingkat kesepakatan > 20% s/d 40% e. hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yag sebenarnya, tingkat kesepakatan < 20%.	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
11	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya b, apabila 60% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya $\leq 80\%$; c, apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya $\leq 60\%$; d apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya $\leq 40\%$ e, apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
12	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq 80\%$; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq 60\%$; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq 40\%$ e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. apabila evaluasi seluruh program telah dilakukan dan terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi b. apabila seluruh program telah dievaluasi namun belum sepenuhnya memiliki ukuran keberhasilan c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
15	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq$ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
16	Evaluasi <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan seluruh rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti; b, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 80% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti; c, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 60% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti; d apabila maksimal hanya 40% agenda rencana aksi yang dapat dievaluasi dan dapat ditindaklanjuti e, apabila Rencana Aksi tidak dapat dievaluasi (agenda rencana aksi tidak jelas dan tidak terukur)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
17	Evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	Jawaban tergantung professional judgements evaluator, dengan mengacu kepada jawaban no 16	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 60% d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
19	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 60% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
20	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. Jika hasil evaluasi program telah meningkatkan > 80% capaian keberhasilan program b. Jika 60% < capaian keberhasilan program ≤ 80% c. Jika 40% < capaian keberhasilan program ≤ 60% d. Jika 20% < capaian keberhasilan program ≤ 40% e. Jika capaian keberhasilan program ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
21	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a. Jika > 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment) b. Jika 60% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80% c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 60% d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40% e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
22	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a. Jika > 80% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 60% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 80%; b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 80% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 60\%$; d, apabila $20\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 40\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan; b, apabila $60\% < \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 60\%$; d, apabila $20\% < \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$ e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan $\leq 20\%$	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date		
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja $> 100\%$; b, apabila rata2 capaian kinerja $= 100\%$; c, apabila $80\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 100\%$; d, apabila $50\% \leq \text{rata2 capaian kinerja} \leq 80\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja $< 50\%$ (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan $> 150\%$ dibanding tahun sebelumnya; b, apabila $120\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 150\%$; c, apabila $80\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 120\%$; d, apabila $50\% \leq \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 80\%$ e, apabila rata2 peningkatan kinerja $< 50\%$ (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%; b, apabila $60\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 40\%$ e, apabila capaian outcome yang andal $\leq 20\%$ Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	KINERJA TAHUN BERJALAN (5%)			
7	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 80%; b, apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 40\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja $\leq 20\%$ (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-II Capaian)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
8	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila capaian kinerja yang andal lebih dari 80%; b, apabila $60\% < \text{capaian kinerja yang andal} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{capaian kinerja yang andal} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{capaian kinerja yang andal} \leq 40\%$ e, apabila capaian kinerja yang andal $\leq 20\%$ Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-II Capaian)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)			
9	Kinerja Pengelolaan Keuangan	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
10	Kinerja Manajemen Internal	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
11	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
12	Kinerja Transparansi	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
13	Kinerja/Penghargaan Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PUSAT

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND		UNIT KERJA		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen Renstra Eselon I telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Kerja telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen PK unit kerja telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
14	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	y/t	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
15	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	

16	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error			#VALUE!		
	IKU Unit kerja telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
16	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
17	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
18	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
19	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
22	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
23	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
24	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	LAKIP telah disusun	a/b/c	Error			#VALUE!		
	LAKIP Eselon I telah disusun			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error			#VALUE!		
	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		

10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
8	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
9	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
11	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
12	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
13	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
14	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
15	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
16	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
17	Evaluasi Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
18	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
19	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
20	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
21	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
22	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		0.00	0.00			0.00	0.00	
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	Error			Error		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	Error			Error		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error			Error		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!			#DIV/0!		KKEI-II
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKEI-II
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!			#DIV/0!		KKEI-II
KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	

7	Kinerja Pengelolaan Keuangan		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
8	Kinerja Manajemen Internal		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
9	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
10	Kinerja Transparansi		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
11	Kinerja/Penghargaan Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH**

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

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

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila $60\% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Target yg baik} \leq 60\%$; d, apabila $20\% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$ e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$ Target yg baik: - Selaras dengan RPJMD/Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada ik tujuan dan ik sasaran e, apabila A.I.a.2 tidak ada target ik tujuan dan target ik sasaran nilai maksimal = A I b 6
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen RPJMD	a, apabila $> 80\%$ sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila $60\% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 40\%$ e, apabila Sasaran yg selaras $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t
9	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/ tugas fungsi)	a, apabila RPJMD/Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%; b, apabila $60\% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 40\%$ e, apabila hal2 yg seharusnya $\leq 20\%$ Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra telah mengacu pada: - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implemetasi RPJMD/Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RPJMD/Renstra		
10	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam perencanaan kinerja tahunan telah selaras dengan RPJMD/Renstra; b, apabila $60\% < \text{keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra} < 80\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra} < 60\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan sperencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra} < 40\%$ e, apabila keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra $< 20\%$ dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Perencanaan kinerja tahunan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra SKPD; b, apabila 60% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 80%; c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 60%; d apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 40% e, apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 20% Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra SKPD - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra SKPD - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
12	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan RPJMD/Renstra; b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq$ 80%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq$ 60%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq$ 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
		Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA		
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	a, apabila RPJMD/Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila RPJMD/Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila RPJMD/Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang memuat rencana dan target kinerja tahunan Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta targetnya telah ada		

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a, apabila lebih dari 80% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 20% Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup < 80%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup < 60%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup < 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup < 20% Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran nilai maksimal = A.II.b.7
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < indikator memenuhi kriteria SMART $\leq$ 80%; c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART $\leq$ 60%; d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART $\leq$ 40% e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK berkriteria baik; b, apabila 60% < Target yg baik $\leq$ 80%; c, apabila 40% < Target yg baik $\leq$ 60%; d, apabila 20% < Target yg baik $\leq$ 40% e, apabila Target yg baik $\leq$ 20% Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran nilai maksimal = A.II.b.9
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran perencanaan kinerja tahunan/RPJMD; b, apabila 60% $\leq$ keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD $\leq$ 80%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD $\leq$ 60%; d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD $\leq$ 40% e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD $\leq$ 20% Selaras: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/ tugas fungsi)	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan; b, apabila $60\% \leq \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 40\%$ e, apabila hal2 seharusnya dalam PK $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t
		Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan; b, apabila $60\% < \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 40\%$ e, apabila pemanfaatan target kinerja $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b
		Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan		
14	Pnetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor; b, apabila $60\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{monitoring capaian target periodik} \leq 40\%$ e, apabila monitoring capaian target periodik $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t
		Monitoring pencapaian target periodik: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)		nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan; b, apabila $60\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{pemanfaatan target rencana aksi} \leq 40\%$ e, apabila pemanfaatan target rencana aksi $\leq 20\%$	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan: - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;		nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Kem/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level PROP/KAB/KOTA yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	Tidak berlaku untuk SKPD	
	IKU SKPD telah ada	Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA	Ya, apabila > 60% Unit Kerja SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi; b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 80%; c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 60%; d apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 40% e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 60%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t
		Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan		

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

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20% Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20% Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8
18	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria): - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran		e, apabila B.II.8 dan B.II.13 = e nilai maksimal = rata2 nilai B.II
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya; b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy; c, apabila tidak ada	Tidak berlaku untuk SKPD	
	LAKIP SKPD telah disusun	Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA	a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya; b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy; c, apabila tidak ada	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila C.I.1 = t

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

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan		
12	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya; b, apabila $60\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{target kinerja yang terpantau} \leq 40\%$ e, apabila target kinerja yang terpantau $\leq 20\%$ pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya: - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
3	Evaluasi <i>program</i> telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi; b, apabila 60% < Program yang dievaluasi ≤ 80%; c, apabila 40% < Program yang dievaluasi ≤ 60%; d apabila 20% < Program yang dievaluasi ≤ 40% e, apabila Program yang dievaluasi ≤ 20% Program telah dievaluasi: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah dievaluasi b, apabila 60% < SKPD yang dievaluasi < 80%; c, apabila 40% < SKPD yang dievaluasi < 60%; d apabila 20% < SKPD yang dievaluasi < 40% e, apabila SKPD yang dievaluasi < 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 dan D.I.4 = t
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan; b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan; c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t e, apabila D.I.1 = t
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a. apabila > 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal b, apabila 60% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 80%; c, apabila 40% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 60%; d apabila 20% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 40% e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t

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

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
18	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a. Jika > 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment) b. Jika 60% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80% c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 60% d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40% e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 dan D.I.4 = t nilai maksimal = rata2 nilai D.II
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 80%; b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 80% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%; d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%; d, apabila 20% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20% Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date	Tidak berlaku untuk SKPD	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%; b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%; c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%; d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80% e, apabila rata2 capaian kinerja < 50% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		PROP/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya; b, apabila $120\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 150\%$; c, apabila $80\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 120\%$; d, apabila $50\% \leq \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 80\%$; e, apabila $\text{rata2 peningkatan kinerja} < 50\%$ (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk SKPD	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%; b, apabila $60\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{capaian outcome yang andal} \leq 40\%$; e, apabila $\text{capaian outcome yang andal} \leq 20\%$ Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	Tidak berlaku untuk SKPD	
	BENCHMARK KINERJA (5%)			
7	Kinerja Bidang Kesehatan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
8	Kinerja Bidang Pendidikan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
10	Kinerja Bidang Sosial	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
11	Kinerja Bidang Ekonomi	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)			
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
13	Kinerja Manajemen Internal	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
15	Kinerja Transparansi	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROVINSI		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
1	Dokumen RPJMD/Renstra telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen Renstra SKPD telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
9	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
10	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen PK SKPD telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RPJMD/Renstra	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	

15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error			#VALUE!		
	IKU unit kerja telah ada			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		KKE3
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	LAKIP telah disusun	a/b/c	Error			#VALUE!		
	LAKIP unit kerja telah disusun			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error			#VALUE!		
	LAKIP unit kerja telah disampaikan tepat waktu			#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!		
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	

I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
8	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
15	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
17	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
18	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		0.00	0.00			0.00	0.00	
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	Error			Error		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	Error			Error		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error			Error		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-II
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-JI
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-JI
BENCHMARK KINERJA (5%)		0.45	2.25			2.25	2.25	
7	Kinerja Bidang Kesehatan		0.25			0.25		KKE1-JI
8	Kinerja Bidang Pendidikan		1.00			1.00		KKE1-JI
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan		0.00			0.00		KKE1-JI
10	Kinerja Bidang Sosial		0.00			0.00		KKE1-JI
11	Kinerja Bidang Ekonomi		1.00			1.00		KKE1-JI
KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-III
13	Kinerja Manajemen Internal		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-III
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-III
15	Kinerja Transparansi		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-III
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!		KKE1-III
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH**

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

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