



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.959, 2018

KEMENKO-PEREKONOMIAN. Juklak Evaluasi
atas Implementasi SAKIP. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 4 TAHUN 2018

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia 2014 Nomor 80);
3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
4. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 9);
5. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 768);
6. Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1885);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN.

Pasal 1

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian tercantum dalam Lampiran yang merupakan

bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Koordinator ini.

Pasal 2

Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Pasal 3

- (1) Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP pada unit kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.
- (2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian meminta kelengkapan dokumen pendukung SAKIP unit kerja kepada *Key Performance Indicator's (KPI's) Manager* pada setiap unit kerja.
- (3) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dapat dibantu oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi serta badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.
- (4) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja, khususnya kinerja pelayanan publik di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Pasal 4

- (1) Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Unit Kerja Eselon I kepada Pimpinan Unit Kerja Eselon I yang dievaluasi dengan tembusan kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian.
- (2) Ikhtisar dari Laporan Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri Koordinator ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 9 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1615), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri Koordinator ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 Juli 2018

MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DARMIN NASUTION

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 24 Juli 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG
PEREKONOMIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2018
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEREKONOMIAN.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan setiap kementerian/lembaga untuk melaksanakan penguatan akuntabilitas kinerja. Penguatan akuntabilitas kinerja tersebut merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi di lingkungan instansi pemerintah.

Dalam rangka mengetahui pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian *inherent* dengan SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja seluruh Unit Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian sehingga dapat berimplikasi pada terwujudnya visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Dalam rangka pelaksanaan evaluasi implementasi SAKIP yang dapat mendorong peningkatan kinerja, diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang dapat dijadikan panduan dalam melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Petunjuk pelaksanaan ini berisi tentang desain evaluasi implementasi SAKIP, mulai dari perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan evaluasi, serta dilengkapi dengan kertas kerja evaluasi dan lembar kriteria evaluasi. Penyusunan petunjuk evaluasi atas implementasi SAKIP didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Pengertian Evaluasi

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja di unit kerja Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Pelaksanaan evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada, namun terdapat evaluasi yang tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada instansi. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis. Evaluasi dapat dilakukan dengan tidak harus tergantung pada kelengkapan dan keakuratan data yang ada. Informasi yang memadai dapat digunakan untuk mendukung argumentasi mengenai perlunya perbaikan. Penggunaan data untuk evaluasi diprioritaskan pada kecepatan memperoleh data dan kegunaannya. Dengan demikian, hasil evaluasi akan lebih cepat diperoleh dan tindakan perbaikan dapat segera dilakukan.

Berbeda dengan audit, evaluasi lebih memfokuskan pada pengumpulan data dan analisis untuk membangun argumentasi bagi perumusan saran/rekomendasi perbaikan. Sifat evaluasi lebih persuasif, analitik, dan memperhatikan kemungkinan penerapannya.

C. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian untuk:

1. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;

2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
4. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

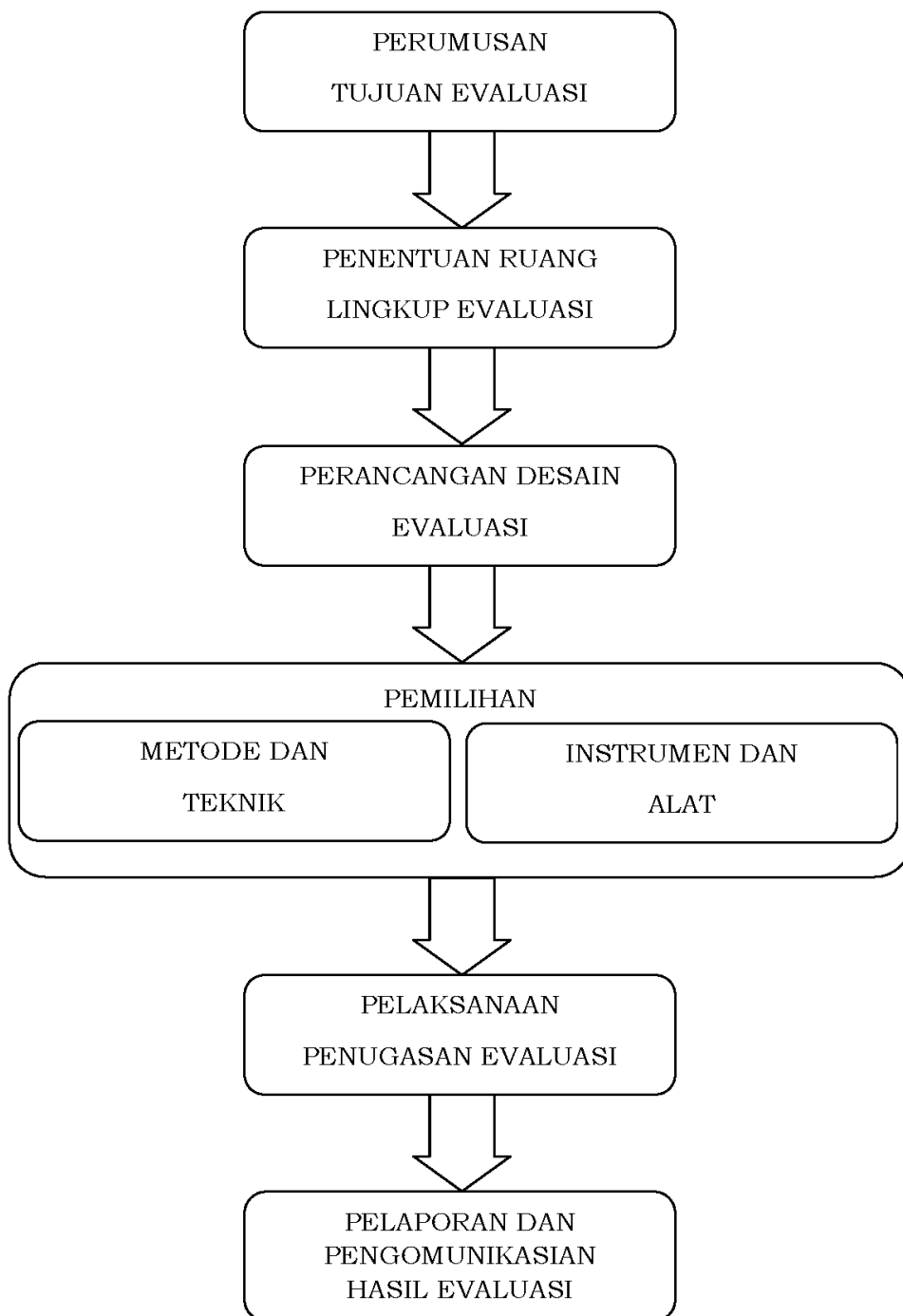
Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi perlu di definisikan terlebih dahulu untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi. Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses mencakup:

1. informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progres*);
2. informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya; dan
3. informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program, atau kegiatan yang dilaksanakan oleh Unit Kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya. Kerangka kerja evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Kerja Evaluasi atas Implementasi SAKIP.

BAB II PERENCANAAN EVALUASI

A. Desain Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi, perlu diperhatikan beberapa kendala (*constraint*) yang secara umum dihadapi oleh evaluator. Kendala tersebut, antara lain: waktu, dana, orang/personil yang kompeten dalam melakukan evaluasi, lokasi, dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi. Persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi dapat dilakukan dengan menyusun desain evaluasi yang baik agar pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Desain evaluasi merupakan kegiatan yang pada intinya mengidentifikasi:

1. jenis informasi evaluasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, misalnya: deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi;
2. jenis perbandingan yang akan dilakukan, sesuai dengan jenis evaluasi (evaluasi kelayakan, evaluasi efisiensi, dan evaluasi efektivitas) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain yang berbeda.

Elemen-elemen desain yang harus dipertimbangkan secara spesifik sebelum pengumpulan informasi meliputi:

1. jenis informasi yang akan diperoleh;
2. sumber informasi (misalnya, tipe responden);
3. metode yang akan digunakan dalam melakukan uji petik (misalnya, *random sampling*);
4. metode pengumpulan informasi (misalnya, struktur wawancara dan pembuatan kuesioner);
5. waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
6. dasar untuk membandingkan hasil dengan atau tanpa program (untuk pertanyaan tentang dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
7. analisis perencanaan.

Kegiatan penyusunan desain evaluasi pada akhirnya akan menentukan metodologi dan teknik sebagai berikut:

1. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan

tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah tersebut diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Teknik Evaluasi

Berbagai teknik evaluasi yang digunakan oleh evaluator tergantung pada:

- a) tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi sebagai berikut:
 - 1) evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program; dan
 - 2) valuasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
- b) Validitas dan ketersediaan data yang mungkin dapat diperoleh.

Berbagai teknik evaluasi dapat digunakan, namun yang terpenting adalah dapat memenuhi tujuan evaluasi. Teknik-teknik tersebut antara lain: telaah sederhana, survei sederhana sampai survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), berbagai analisis dan pengukuran, survei target evaluasi (*target group*), metode statistik, metode statistik non-parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisa lintas bagian (*cross section analysis*), analisa kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/icon/symbol-simbol, dan sebagainya.

B. Pengorganisasian Evaluasi

Pengorganisasian evaluasi merupakan aktivitas yang dimulai sebelum pelaksanaan evaluasi yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan evaluasi. Secara garis besar, kegiatan pengorganisasian evaluasi meliputi:

1. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Evaluator

Hal terpenting dalam pelaksanaan evaluasi adalah ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai evaluator. Kualitas SDM evaluator menjadi pemicu utama keberhasilan pelaksanaan evaluasi yang berkualitas. Evaluator yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi SAKIP telah mengikuti pelatihan terkait evaluasi SAKIP atau

setidaknya telah memperoleh pengarahannya dari Inspektur selaku penanggung jawab evaluasi.

2. Perencanaan Evaluasi

Perencanaan evaluasi merupakan bagian penting dalam proses evaluasi, karena keberhasilan dalam melaksanakan evaluasi sangat tergantung kepada perencanaan evaluasi. Di samping itu, perencanaan evaluasi akan memberikan kerangka kerja (*framework*) bagi evaluator dalam melaksanakan proses evaluasi.

Secara garis besar, terdapat beberapa hal penting dalam merencanakan evaluasi, yaitu:

- a. pengidentifikasian pengguna hasil evaluasi;
- b. pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. pengidentifikasian informasi yang akan dihasilkan; dan
- d. sistem komunikasi dengan pihak yang terkait dalam kegiatan evaluasi.

Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dapat dikategorikan ke dalam berbagai tingkatan evaluasi sebagai berikut:

a. Evaluasi Sederhana (*Desk Evaluation*)

Evaluasi Sederhana merupakan evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian di lapangan, revidu, dan telaahan atas SAKIP (revidu dokumen Renstra dan Laporan Kinerja). Evaluasi ini dapat meliputi evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam Laporan Kinerja, misalnya: keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan.

b. Evaluasi Terbatas

Evaluasi Terbatas merupakan evaluasi untuk mengetahui kemajuan dalam implementasi SAKIP atau untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi/unit kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu. Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu.

c. Evaluasi Mendalam (*In-Depth Evaluation*/Evaluasi Saja)

Evaluasi Mendalam sama seperti evaluasi pada huruf a dan huruf b, ditambah pengujian dan pembuktian di lapangan

tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja. Evaluasi ini tidak dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, atau kebijakan, program, dan kegiatan instansi/unit kerja, namun dari uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja dapat dilakukan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam.

3. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi beberapa tahap utama sebagai berikut:

a. Pengumpulan, Analisis, dan Interpretasi Data

Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP, yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh instansi/unit kerja telah memadai dan memberikan saran atau rekomendasi guna peningkatan akuntabilitas kinerja. Ketersediaan data sebagai bahan evaluasi sangat membantu evaluator dalam menjalankan tugas. Namun, dalam kenyataannya data yang diperlukan oleh evaluator tidak seluruhnya tersedia di instansi/unit kerja yang dievaluasi. Dengan kata lain, evaluator harus melakukan kerja ekstra untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Penyusunan *draft* Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Penyusunan *draft* LHE dilakukan oleh ketua tim evaluasi atau anggota tim atas perintah ketua tim. *Draft* LHE disusun setelah pembahasan bersama oleh tim evaluasi.

c. Pembahasan dan Reviu *Draft* LHE

Penyusunan *draft* LHE telah melalui pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi yang berfungsi sebagai forum penyampaian hasil evaluasi sementara. Sebelum melakukan tahapan ini, tim evaluasi menyampaikan hasil evaluasi sementara sebagai bahan diskusi dengan pihak yang dievaluasi.

d. Finalisasi LHE

Finalisasi LHE merupakan tahap akhir dalam penulisan laporan. Hal ini dilakukan setelah adanya reviu dari pihak-pihak yang berwenang terhadap *draft* LHE yang telah disusun sebelumnya.

e. Penyebaran dan Pengomunikasian LHE

Penyebaran LHE dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak serta dapat dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan exit meeting evaluasi SAKIP. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada instansi/unit kerja yang dievaluasi.

4. Pengendalian Evaluasi

Pengendalian evaluasi dimaksudkan untuk menjaga evaluasi berjalan sesuai dengan rencana. Kegiatan ini dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya. Mekanisme pengendalian yang dapat dilakukan antara lain:

- a. melakukan pertemuan antara sesama tim pelaksana evaluasi untuk membahas permasalahan yang muncul selama pelaksanaan evaluasi; dan
- b. melakukan pertemuan dengan Inspektur selaku penanggung jawab evaluasi untuk melaporkan perkembangan evaluasi dan *benchmark* hasil penilaian antar unit kerja. Pertemuan ini dilakukan saat telah terdapat hasil evaluasi sementara dan *draft* LHE akan disusun.

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. Survei Pendahuluan

1. Tujuan dan Manfaat Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan/unit kerja yang akan dievaluasi. Tujuan dan manfaat survei pendahuluan yaitu:

- a. memberikan pemahaman mengenai instansi/unit kerja yang dievaluasi;
- b. memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi; dan
- c. merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.

2. Jenis Data dan Informasi yang Dikumpulkan Pada Survei Pendahuluan

Sesuai dengan tujuan dan manfaat survei pendahuluan, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh antara lain:

- a. tugas, fungsi, dan kewenangan instansi/unit kerja;
- b. peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan instansi/unit kerja;
- c. kegiatan utama instansi/unit kerja;
- d. sumber pembiayaan instansi/unit kerja;
- e. sistem informasi yang digunakan;
- f. keterkaitan instansi/unit kerja atau instansi/unit kerja atasannya;
- g. perencanaan strategis, rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran, serta perjanjian kinerja yang dimiliki instansi/unit kerja atau instansi/unit kerja atasannya;
- h. laporan kinerja instansi/unit kerja;
- i. sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
- j. laporan keuangan dan pengendalian; dan
- k. hasil evaluasi dan reviu periode sebelumnya.

Dalam tahapan survei pendahuluan para evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang mendetail, karena pada dasarnya survei pendahuluan dititikberatkan untuk memahami instansi/unit kerja yang akan dievaluasi secara umum dan hasilnya

digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Survei Pendahuluan

Pengumpulan data dan informasi pada survei pendahuluan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi diantara beberapa cara tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

a. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh instansi/unit kerja secara mandiri. Daftar pertanyaan yang akan diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup. Pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan, sehingga tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada responden, dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Dalam hal ini, seorang pewawancara sebaiknya menyiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan oleh pewawancara adalah sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seorang pewawancara hendaknya bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan responden.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi. Observasi dalam pengertian sempit, yaitu

observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan.

d. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada instansi/unit kerja dan organisasi yang dievaluasi.

Dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan, serta informasi lain yang berkaitan dengan instansi/unit kerja yang dievaluasi.

B. Evaluasi atas Implementasi SAKIP

1. Evaluasi atas Komponen SAKIP

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai berikut:

- a. instansi pemerintah/unit kerja dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
- b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
- e. keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah/unit kerja;
- g. tingkat implementasi sakip instansi pemerintah/unit kerja; dan
- h. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi SAKIP dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). LKE menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian. Ilustrasi LKE tercantum dalam BAB IV Lampiran Peraturan Menteri Koordinator ini.

2. Penilaian dan Penyimpulan

a. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif 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.

b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

1) Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variable yaitu:

- a) komponen;
- b) sub-komponen; dan
- c) kriteria.

2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

| No. | Komponen | Bobot | Sub Komponen |
|-----|---------------------|-------|---|
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30% | <p>a. Rencana Strategis (Renstra) (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%);</p> <p>b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).</p> |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 25% | a. Pemenuhan Pengukuran (5%); |

| | | | |
|----|-------------------|------|--|
| | | | b. Kualitas Pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%). |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15% | a. Pemenuhan Pelaporan (3%); b. Kualitas Pelaporan (7,5%); c. Pemanfaatan Pelaporan (4,5%). |
| 4. | Evaluasi Internal | 10% | a. Pemenuhan Evaluasi (2%); b. Kualitas Evaluasi (5%); c. Pemanfaatan Hasil Evaluasi (3%). |
| 5. | Capaian Kinerja | 20% | a. Kinerja yang Dilaporkan (<i>output</i>) (5%); b. Kinerja yang Dilaporkan (<i>outcome</i>) (15%); |
| | Total | 100% | |

Penilaian terhadap angka 1 sampai dengan angka 4 terkait dengan penerapan SAKIP, sedangkan angka 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas angka 5 huruf a, huruf b, dan huruf c didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- 3) Setiap sub-komponen akan dibagi dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban “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 “*judgements*” dari *evaluator* dan biasanya

terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.

- 4) Setiap jawaban “ya” akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban “tidak” diberi nilai 0.
- 5) Pemilihan jawaban “a/b/c/d/e”, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement evaluator*. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template merupakan acuan dalam menentukan jawaban “a/b/c/d/e”.
- 6) Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban “ya” atau “tidak” pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja yang berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian “ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).
- 7) Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, selain mengacu pada kriteria yang ada, *evaluator* juga harus menggunakan *professional judgements*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- 8) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% (sepuluh persen) dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah $[3/10] \times 10 = 3$;
 - b) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;

- c) 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.
- 9) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- a) Penyimpulan atas hasil revidu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen;
 - b) 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 | >90 – 100 | Sangat Memuaskan. |
| 2. | A | >80 – 90 | Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel. |
| 3. | BB | >70 – 80 | Sangat Baik , akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal. |
| 4. | B | >60 – 70 | Baik , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. |
| 5. | CC | >50 – 60 | Cukup (Memadai), akuntabilitas, kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk |

| | | | |
|----|---|----------|--|
| | | | pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar. |
| 6. | C | >30 – 50 | Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar. |
| 7. | D | 0 – 30 | Sangat Kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar. |

- 10) Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu yang dilakukan dalam rapat seluruh anggota tim evaluasi dengan Inspektur yang dilakukan sebelum penerbitan hasil evaluasi sementara dan penyusunan laporan akhir evaluasi SAKIP Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

BAB IV

LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|---------------------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| A. PERENCANAAN KINERJA (30%) | | |
| I. PERENCANAAN STRATEGIS (20%) | | |
| a. PEMENUHAN (2%) | | |
| 1. | Renstra telah disusun | <i>cukup jelas</i> |
| 2. | Renstra telah memuat tujuan | <i>cukup jelas</i> |
| 3. | Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) | <p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode renstra telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</p> <p>b. apabila 80% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 20%.</p> <p>Ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan.</p> <p><u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra.</p> |

| PENJELASAN KRITERIA EVALUASI | |
|--|--|
| KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | |
| 1 | 2 |
| 4. | 3 |
| Tujuan telah disertai target keberhasilannya | <p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode renstra telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</p> <p>b. apabila 80% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 20%.</p> <p><u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p> |
| 5. | <i>cukup jelas</i> |
| Dokumen Renstra telah memuat sasaran | |
| 6. | |
| Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran | <p>a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 20%.</p> |
| 7. | |
| Dokumen Renstra telah memuat target tahunan | <p>a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>c. apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 20%.</p> |
| 8. | Renstra telah menyajikan IKU | <p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan kinerja utama unit kerja;</p> <p>b. apabila 80% < indikator yang menggambarkan kinerja utama unit kerja \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang menggambarkan kinerja utama unit kerja \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang menggambarkan kinerja utama unit kerja \leq 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama unit kerja \leq 20%.</p> <p>*) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja.</p> |
| 9. | Renstra telah dipublikasikan | <p>ya. jika dokumen Renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui <i>website</i> resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| b. | KUALITAS RENSTRA (5%) | |
| 10. | Tujuan telah berorientasi hasil | <p>a. apabila lebih dari 95% tujuan/program yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil \leq 40%;</p> <p>e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil \leq 20%.</p> <p>Kriteria berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting; - bukan proses/kegiatan; - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud; - terkait dengan isu strategis organisasi; - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. |
| 11. | ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik. | <p>a. apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < ukuran keberhasilan SMART \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < ukuran keberhasilan SMART \leq 40%;</p> <p>e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART \leq 20%.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; <i>SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Specific</i>: Tidak dwimakna - <i>Measurable</i>: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>) - <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur - <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program |
| 12. | Sasaran telah berorientasi hasil | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%; d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%; e. apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%. |
| 13. | Indikator kinerja sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> dan Cukup; b. apabila 80% < Indikator <i>SMART</i> ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator <i>SMART</i> ≤ 80%; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 14. | Target kinerja ditetapkan dengan baik | <p>d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%.</p> <p>a. apabila > 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b. apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%;</p> <p>e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%.</p> <p>Kriteria target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>) - selaras dengan RPJMN/Renstra; - berdasarkan (relevan dengan) indikator yg SMART; - berdasarkan basis data yang memadai; - berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis. |
| 15. | Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/ hasil kegiatan | <p>a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c. apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>e. apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran.</p> <p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; - relevan; - memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra. |
| 16. | <p>Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN</p> | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila > 95% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. apabila 80% < tujuan dan sasaran yg selaras < 95%; c. apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 80%; d. apabila 20% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40%; e. apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 20%. <p>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tujuan dan sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra KL; - target-target kinerja Renstra merupakan <i>breakdown</i> dari target-target kinerja dalam RPJMN/Renstra KL; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra KL. |
| 17. | Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% tujuan, sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila 80% < tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan < 95%; c. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik; d. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 20%; e. apabila lebih dari 80% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan <i>core business</i> dan isu strategis yang berkembang. <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengacu/selaras dengan RPJMN/Renstra KL; - Mengacu/selaras dengan kontrak kinerja (jika ada); - Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi; - menggambarkan <i>core business</i>; - menggambarkan isu strategis yang berkembang; - menggambarkan hubungan kausalitas; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | - mengacu pada praktik-praktik terbaik. |
| c. | IMPLEMENTASI RENSTRA (3%) | |
| | Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra. | |
| 18. | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kinerja tahunan | <p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b. apabila $80\% <$ keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMN/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMN/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMN/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $\leq 20\%$.</p> <p>Kriteria selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - target-target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di <i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan; - sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>- sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di rencana kinerja tahunan.</p> <p><u>catatan:</u></p> <p>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria <i>SMART</i>.</p> |
| 19. | Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan | <p>a. apabila target Jangka Menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. target JM tidak dimonitor.</p> <p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat <i>breakdown</i> target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan <i>progress</i>-nya dalam laporan kinerja; - terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring. |
| 20. | Dokumen Renstra telah direviu secara berkala | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra telah direviu 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/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini. |
| II. | PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%) | |
| a. | PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%) | |
| 1. | Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun | <ul style="list-style-type: none"> ya. apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak".</p> |
| 2. | Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun | <p>ya. apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah)</p> |
| 3. | PK telah menyajikan IKU | <p>a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja; b. apabila 80% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja < 95%; c. apabila 40% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja < 80%; d. apabila 20% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja < 40%; e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Unit Kerja < 20%.</p> <p>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Unit Kerja.</p> |
| 4. | PK telah dipublikasikan | <p>ya. jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui <i>website</i> resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| b. | KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%) | |
| 5. | Sasaran telah berorientasi hasil | <p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%.</p> <p>Sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting; - bukan proses/kegiatan; - menggambarkan kondisi yang seharusnya atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi. |
| 6. | Indikator kinerja sasaran dan hasil program (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | <p>a. apabila lebih dari 95% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator <i>SMART</i> < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator <i>SMART</i> < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator <i>SMART</i> < 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang <i>SMART</i> ≤ 20%.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; <i>SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Specific</i>: Tidak berdwimakna; - <i>Measurable</i>: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya; - <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>); - <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur; - <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu; - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program. |
| 7. | Target kinerja ditetapkan dengan baik | <p>a. apabila > 95% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b. apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 40%;</p> <p>e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria < 20%;</p> <p>Kriteria target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>); - selaras dengan RPJMN/Renstra; - berdasarkan (relevan dengan) indikator yg <i>SMART</i>; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - berdasarkan basis data yang memadai; - berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis. |
| 8. | Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria; b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran; d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran; e. apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran. Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> - menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - relevan; - memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan. Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan. |
| 9. | Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran | <ul style="list-style-type: none"> a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung; b. Jika $80\% <$ sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) $\leq 100\%$; c. Jika sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$;</p> <p>e. Jika sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran.</p> |
| 10. | <p>Dokumen PK telah selaras dengan RPJMN/Renstra</p> | <p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</p> <p>b. apabila $80\% <$ keselarasan sasaran PK dengan Renstra $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan sasaran PK dengan Renstra $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ keselarasan sasaran PK dengan Renstra $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra $\leq 20\%$.</p> <p>Kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; - terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra; - sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas). |
| 11. | <p>Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)</p> | <p>a. apabila lebih dari 95% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila $80\% <$ Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $\leq 95\%$;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|-----------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>c. apabila 40% < Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 20% < Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan < 20%.</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengacu/selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra; - mengacu/selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada); - mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi; - menggambarkan <i>core business</i>; - menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra KL/RKP); - mengacu pada praktik-praktik terbaik; - menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan <i>outcome</i> yang seharusnya terwujud dalam tahun yang bersangkutan akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya). |

| PENJELASAN KRITERIA EVALUASI | |
|---|--|
| KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | |
| 1 | 2 |
| 12. | 3 |
| Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada | ya. jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK) |
| 13. | a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%; d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40%; e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 20%. |
| | Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian Target-target RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA. |
| 14. | <i>cukup jelas</i> (Y/T) |
| Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja | |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| c. | IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%) | |
| | Jawaban tentang Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan | |
| 15. | Dokumen Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran | ya. jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran. jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak". |
| 16. | Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan | a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan; c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d. apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring; e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring. Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>); |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - (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, dan lain-lain) suatu kondisi atau keadaan. |
| 17. | Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan <i>reward</i> and <i>punishment</i>; c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$. <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicari alternatif solusinya; - terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui <i>progress</i> kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>); - terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward</i> and <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 18. | Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan | <p>a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila target-target dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target-target kinerja dalam PK.</p> <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian <i>output-output</i> kegiatan; - target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; - terdapat hubungan yang logis antara setiap <i>output</i> kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 19. | Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat Eselon III dan IV | <p>a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 20%.</p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - target-target kinerja dalam PK atasan telah di <i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja bawahan (Eselon III dan IV); - sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan. <p><u>catatan:</u></p> <p>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-------------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| B. PENGUKURAN KINERJA (25%) | | |
| I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%) | | |
| 1. | Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal | ya. apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan. |
| 2. | Telah terdapat ukuran kinerja tingkat Eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya | a. apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. apabila 80% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 95%; c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 80%; d. apabila 20% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%; e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 20%. |
| 3. | Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja | a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c. apabila > 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja; - ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - terdapat penanggungjawab yang jelas; - jelas waktu <i>delivery</i>-nya; - terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data. |
| II. | KUALITAS PENGUKURAN (12,5%) | |
| 4. | Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan | ya. jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui <i>website</i> resmi) |
| 5. | IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik | <p>a. apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 20%</p> <p>Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mandat dari pemerintah pusat/unit kerja; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - prioritas kementerian/unit kerja; - isu strategis di unit kerja tersebut; - alasan keberadaan/alasan dibentuknya unit kerja tersebut. <p>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (<i>measurable</i>) Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur; - mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan; - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja utama atau sasaran strategis yang ditetapkan. <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - cara perhitungannya disepakati banyak pihak. |
| 6. | IKU telah cukup untuk mengukur kinerja | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80%; d. apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40%; e. apabila IKU yang cukup ≤ 20%. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya; - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya). <p>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi; - menggambarkan <i>core business</i> (sesuai karakteristik organisasi); - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain; - menggambarkan isu strategis yang berkembang; - menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi); - menggambarkan kearifan lokal; - mengacu pada praktik-praktik terbaik. |
| 7. | IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KL; b. apabila $80\% < \text{keselarasan IKU} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$ e. apabila $\text{keselarasan IKU} \leq 20\%$ <p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari IKU K/L; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 8. | <p>Ukuran (Indikator) kinerja Eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</p> | <p>- Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L.</p> <p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila 80% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria \leq 95%; c. apabila 40% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria \leq 80%; d. apabila 20% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria \leq 40% e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria \leq 20%</p> <p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (<i>measurable</i>)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya; - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur; - mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan; - indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan. <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - cara perhitungannya disepakati banyak pihak. |

- 50 -

| PENJELASAN KRITERIA EVALUASI | |
|------------------------------|--|
| KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | 3 |
| 1 | |
| 9. | <p>Indikator kinerja Eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya</p> <p>a. apabila lebih dari 95% indikator kinerja Eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator ≤ 20%.</p> <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indikator kinerja Eselon III dan IV merupakan <i>breakdown</i> dari indikator atasan; - indikator kinerja Eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan. |
| 10. | <p>Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya</p> <p>a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>b. apabila 80% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 20%.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU individu merupakan <i>breakdown</i> dari IKU atasannya; - Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya. |
| 11. | Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf; c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke Eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian sampai kepada Eselon II-nya; e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya. <p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indikator-indikator yang ada sudah <i>SMART</i> dan cukup; - terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja <i>SMART</i> yang formal; - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur; - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan; - terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya; - hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya; - hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi. |
| 12. | Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%; c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%; d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%; e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 20%. <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data valid); - data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal. |

| PENJELASAN KRITERIA EVALUASI | |
|------------------------------|---|
| KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | 3 |
| 1 | 2 |
| 13. | <p>Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/ triwulanan/semester)</p> <p>14. Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi</p> <p>ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).</p> <p>ya. apabila Unit Kerja telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi serta pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.</p> |
| III. | <p>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</p> <p>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</p> |
| 15. | <p>IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran</p> <p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan \leq 20%.</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>- dijadikan alat ukur tercapainya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).</p> |
| 16. | <p>IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja</p> | <p>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 80%;</p> <p>c. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 40%;</p> <p>d. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 20%;</p> <p>e. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas.</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; - capaian IKU dijadikan dasar insentif atau disinsentif; - capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat. |
| 17. | <p>Target kinerja Eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya</p> | <p>a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan;</p> <p>d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>e. target kinerja tidak dimonitor.</p> <p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat <i>breakdown</i> target kinerja tahunan kedalam target-target bulanan/<i>periodik</i> yang selaras dan terukur; - terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik; - terdapat dokumentasi hasil monitoring; - terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring. |
| 18. | <p>Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat Eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward</i> dan <i>punishment</i></p> | <p>a. jika seluruh jabatan setingkat Eselon IV keatas telah menerima <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kerjanya;</p> <p>b. jika 80% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> ≤ 100%;</p> <p>c. jika 40% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> ≤ 80%;</p> <p>d. jika 20% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> ≤ 40%;</p> <p>e. jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat <i>reward</i> dan <i>punishment</i> antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya); - pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; - pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); - pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar. |
| 19. | IKU telah direviu secara berkala | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d. apabila IKU telah direviu; e. tidak ada reviu. |
| 20. | Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan b. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran RA telah ditindaklanjuti minimal 80%; c. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran RA telah ditindaklanjuti minimal 40%; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|------------------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi);</p> <p>e. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti.</p> <p>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja; - hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (<i>action</i>) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan; - hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran. |
| C. PELAPORAN KINERJA (15%) | | |
| I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) | | |
| 1. | Laporan Kinerja telah disusun | <i>cukup jelas</i> |
| 2. | Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu | ya. jika Laporan Kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. |
| 3. | Laporan Kinerja telah dipublikasikan | ya. jika Laporan Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui <i>website resmi</i>) |
| 4. | Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 95%; c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%.</p> <p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi; - menggambarkan <i>core business</i>; - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang; - menggambarkan hubungan kausalitas (antara <i>outcome</i> - <i>output</i> - <i>process</i> - <i>input</i>); - mengacu pada praktik-praktik terbaik. |
| II. | PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%) | |
| 5. | Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> | <p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi <i>outcome</i>;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran <i>outcome</i> dalam Laporan Kinerja ≤ 20%.</p> <p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi <i>outcome</i> artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk <i>output-output</i> penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>sampai dengan saat ini;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan; - Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan. |
| 6. | Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang diperjanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila $80\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang diperjanjikan dalam PK} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang diperjanjikan dalam PK} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang diperjanjikan dalam PK} \leq 40\%$; e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang diperjanjikan dalam PK $\leq 20\%$. |
| 7. | Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses; b. apabila $80\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 80\%$; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq 20\%$.</p> <p>Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja artinya Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA).</p> |
| 8. | <p>Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p> | <p>a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan realisasi vs target dan kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan realisasi vs target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p> <p>Pembandingan yang memadai mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - target vs realisasi; - realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN; - realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas. |
| 9. | Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya | <ul style="list-style-type: none"> a. jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan; b. jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan; c. jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan; d. jika tidak ada informasi tentang efisiensi. |
| 10. | Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (<i>outcome</i>); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas \geq 80% sasaran; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas \geq 50% sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $<$ 50% sasaran; e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu. |
| 11. | Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila $80\% <$ keandalan data realisasi kinerja \leq 95%; c. apabila $40\% <$ keandalan data realisasi kinerja \leq 80%; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja \leq 40%;</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja \leq 20%.</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid; - dapat ditelusuri kesumber datanya; - diperoleh dari sumber yang kompeten; - dapat diverifikasi; - konsisten. |
| III. | PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%) | |
| | Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja | |
| 12. | Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja | <p>ya. jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi SAKIP.</p> <p>Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%, maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat).</p> |
| 13. | Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional <i>judgement evaluator</i> dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan artinya Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p> |
| 14. | <p>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</p> | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional <i>judgement evaluator</i> dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan artinya informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 15. | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional <i>judgement evaluator</i> dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan. <p>Telah digunakan untuk peningkatan kinerja artinya terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.</p> |
| 16. | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional <i>judgement evaluator</i>, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | Telah digunakan untuk peningkatan kinerja artinya informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya. |
| D. EVALUASI KINERJA (10%) | | |
| I. PEMENUHAN EVALUASI (2%) | | |
| 1. | Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya | <p>a. ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi.</p> <p>Pemantauan mengenai pencapaian kinerja beserta hambatannya artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan. |
| 2. | Evaluasi program telah dilakukan | <p>a. ya, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>b. tidak, apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program.</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program; - terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program; - terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program. |
| 3. | Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemantauan rencana dapat diketahui setiap saat dibutuhkan; b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan; c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran; d. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan; e. tidak dilakukan evaluasi rencana aksi. <p>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda; - terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | - terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda. |
| II. | KUALITAS EVALUASI (5%) | |
| 4. | Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program | <p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi;</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas);</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran;</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program.</p> |
| 5. | Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan | <p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.</p> |
| 6. | Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan | <p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;</p> |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan. |
| 7. | Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja | a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan; b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan; c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran; d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan; e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi. |
| 8. | Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan | a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan; c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan; d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan; e. jika tidak terdapat pemantauan. |
| 9. | Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode | a. jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan; b. jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan; c. jika setiap semester menunjukkan perbaikan; d. jika tidak ada perbaikan. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| III. | PEMANFAATAN EVALUASI (3%) | |
| | Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi | |
| 10. | Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang | <ul style="list-style-type: none"> a. jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 95%; c. jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80%; d. jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%; e. jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%. |
| 11. | Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata | <ul style="list-style-type: none"> a. jika > 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti; b. jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%; c. jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%; d. jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%; e. jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%. |
| E. | PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%) | |
| I. | KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%) | |
| 1. | Target dapat dicapai | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja ≤ 110%; c. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja ≤ 90%; d. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja ≤ 60% e. apabila rata-rata capaian kinerja ≤ 40%. |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | <p>a. apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $110\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 120\%$;</p> <p>c. apabila $90\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 110\%$;</p> <p>d. apabila $60\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 90\%$;</p> <p>e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya.</p> |
| 3. | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | <p>a. apabila informasi capaian <i>output</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian <i>output</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian <i>output</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian <i>output</i> sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e. apabila capaian <i>output</i> tidak dapat diandalkan.</p> |

- 72 -

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi; - <i>up to date</i>. |
| II. | KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (15%) | |
| 4. | Target dapat dicapai | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja < 110%; c. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja < 90%; d. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja < 60%; e. apabila rata-rata capaian kinerja < 40%; <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p> |
| 5. | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | <ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%; c. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%; |

| NO. | KOMPONEN/SUB-KOMPONEN | PENJELASAN KRITERIA EVALUASI |
|-----|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | | <p>d. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90%;</p> <p>e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%;</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p> |
| 6. | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | <p>a. apabila informasi capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian <i>outcome</i> sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e. apabila capaian <i>outcome</i> tidak dapat diandalkan.</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi; - <i>up to date</i>. |

BAB V PELAPORAN HASIL EVALUASI

Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.

Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam 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.

Bagi unit kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja unit kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pimpinan unit kerja Eselon I yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.

Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

LHE atas implementasi SAKIP unit kerja Eselon I di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Menteri Koordinator Bidang Perekonomian. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Format LHE, selain bentuk surat, juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang. Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

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

BAB VI
PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, diharapkan evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan metode evaluasi implementasi SAKIP secara terus menerus.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja unit-unit kerja di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan meningkatnya akuntabilitas unit kerja terhadap kinerjanya.

MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DARMIN NASUTION