



WALIKOTA BATAM

PERATURAN WALIKOTA BATAM

NOMOR 26 TAHUN 2013

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang : bahwa untuk menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam dengan Peraturan Walikota Batam;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Palalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang

Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
5. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 1 Tahun 2010 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 67);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

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

penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

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

BAB II EVALUASI

Pasal 2

Ruang lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

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

Bagian Kesatu Evaluasi Atas Implementasi SAKIP

Pasal 3

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

Bagian Kedua
Evaluasi Atas Kinerja SKPD

Pasal 4

- (1) Evaluasi atas kinerja SKPD dilakukan dengan metode rewiu kinerja dan metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam.
- (2) Metode rewiu kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi rewiu indikator kinerja dan rewiu atas pencapaian sasaran.
- (3) Metode evaluasi kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap pencapaian sasaran stratejik beserta indikator kerjanya, evaluasi terhadap kinerja program dan kegiatan yang terkait dengan sasaran stratejik.
- (4) Langkah kerja evaluasi kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.

BAB III
PELAPORAN HASIL EVALUASI AKIP

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP akan menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Format laporan hasil Evaluasi AKIP disusun sistematis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.

BAB IV
PENUTUP

Pasal 6

Pada saat Peraturan Walikota ini berlaku, maka Peraturan Walikota Batam Nomor 14 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2012 Nomor 209) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

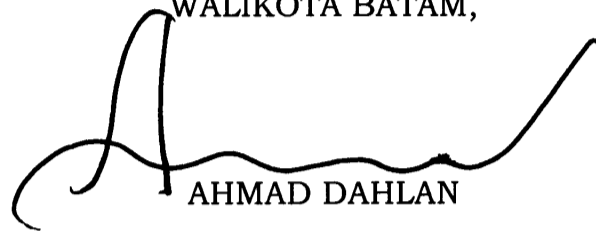
Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 24 April 2013

WALIKOTA BATAM,



AHMAD DAHLAN

Diundangkan di Batam
pada tanggal 24 April 2013

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM,



AGUSSAHIMAN

BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2013 NOMOR 296

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

I. UMUM

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

A. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

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

B. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

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

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

- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya

terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu;

- e. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0;
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

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

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja);
- h. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *profesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi; dan
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban "Ya" sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan

3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

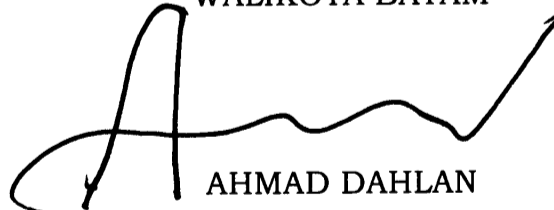
3. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

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

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing instansi pemerintah yang dievaluasi; dan
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.

WALIKOTA BATAM



AHMAD DAHLAN

PELAPORAN HASIL EVALUASI

I. UMUM

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

II. FORMAT DAN ISI LHE

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

INSPEKTORAT DAERAH KOTA BATAM
PROPINSI KEPULAUAN RIAU

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

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

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

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

e. Pencapaian Kinerja

.....

f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

.....

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

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

a.

b.

c.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Daerah Kota Batam,

.....

Tembusan:

- Walikota Batam

B. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

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

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
		SKPD	
1	2	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)			
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen Renstra telah ada	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun Renstra; b, apabila 60% < SKPD yang menyusun Renstra < 80%; c, apabila 40% < SKPD yang menyusun Renstra < 60%; d, apabila 20% < SKPD yang menyusun Renstra < 40%; e, apabila SKPD yang menyusun Renstra < 20%	
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila RPJMD/Renstra telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut; b, apabila RPJMD/Renstra telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila RPJMD/Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, RPJMD/Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e, RPJMD/Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	e, apabila A.I.a.1 = t
3	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam RPJMD/Renstra; b, apabila 60% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 60%; d, apabila 20% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 40%; e, apabila pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra dalam RPJMD/Renstra < 20%	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila B.I.1 = t
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < berorientasi hasil < 80%; c, apabila 40% < berorientasi hasil < 60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil < 40%; e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20% Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam RPJMD/Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60% < keselarasan ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 60%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40%; e, apabila keselarasannya ≤ 20% Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran e, apabila A.I.a.2 tidak ada program dan kegiatan nilai maksimal = A.I.b.4
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < Indikator SMART ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%; e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada ik tujuan dan ik sasaran
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%; e, apabila Target yg baik ≤ 20% Target yg baik: - Selaras dengan RPJMD/Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada ik tujuan dan ik sasaran e, apabila A.I.a.2 tidak ada target ik tujuan dan target ik sasaran nilai maksimal = A.I.b.6
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen RPJMD	a, apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%; d, apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%; e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20% Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra telah relevan dengan RPJMN/RPJMD.	e, apabila A.I.a.1 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
		SKPD	
1	2	4	5
9	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila RPJMD/Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik 	e, apabila A.I.a.1 = t
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implemetasi RPJMD/Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RPJMD/Renstra	
10	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam perencanaan kinerja tahunan telah selaras dengan RPJMD/Renstra;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sperencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 20%</p> <p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Perencanaan kinerja tahunan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra 	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra SKPD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 20%</p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra SKPD - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra SKPD - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
12	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan RPJMD/Renstra;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 20%</p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA 	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	<p>a, apabila RPJMD/Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ;</p> <p>b, apabila RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila RPJMD/Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila RPJMD/Renstra telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	e, apabila A.I.a.1 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
		SKPD	
1	2	4	5
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada	Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta target kinerja SKPD telah ada a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun dokumen perencanaan kinerja tahunan; b, apabila 60% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 80%; c, apabila 40% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 60%; d apabila 20% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 40% e, apabila SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 20%	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	e, apabila A.II.a.1 = t
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	e, apabila A.II.a.3 = t
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	e, apabila A.II.a.3 = t
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU; b, apabila 60% < indikator di PK adalah IKU ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator di PK adalah IKU ≤ 60%; d apabila 20% < indikator di PK adalah IKU ≤ 40% e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%	e, apabila A.II.a.3 = t e, apabila B.I.1 = t
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		
7	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a, apabila lebih dari 80% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran
		<i>Berorientasi hasil:</i> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup < 80%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup < 60%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup < 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup < 20%	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran nilai maksimal = A.II.b.7
		<i>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</i> - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	

