



**WALIKOTA BALIKPAPAN**

**PERATURAN WALIKOTA BALIKPAPAN**

**NOMOR 18 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALIKOTA BALIKPAPAN,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya pemerintahan yang baik (good governance) di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - b. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, perlu dilakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja secara intensif;
  - c. bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a dan huruf b, dipandang perlu untuk menetapkan Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan dengan Peraturan Walikota;
- Mengingat** :
- 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
  - 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;

13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Balikpapan (Lembaran Daerah Kota Balikpapan Tahun 2011 Nomor 8);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Balikpapan.
2. Pemerintah Kota adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Kota Balikpapan.
3. Walikota adalah Walikota Balikpapan.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Balikpapan selaku pengguna anggaran atau pengguna barang.
5. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
6. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran sebagaimana penjabaran dari visi dan misi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
7. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta pertanggungjawaban.

8. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
9. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah:
  - a. instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja;
  - b. rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran kinerja, pemantauan kinerja, evaluasi dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
10. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
11. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
12. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
13. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
14. Strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul, dengan hasil akhir berupa rencana strategis instansi pemerintah, yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program.
15. Perencanaan Kinerja adalah proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ini merupakan proses penyusunan Rencana Kinerja sebagai penjabaran dari Sasaran dan Program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

16. Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra adalah:
  - a. dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan serta indikator kinerja utama, sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Balikpapan;
  - b. proses berkelanjutan dan sistematis dari pembuatan keputusan yang berisiko, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut serta mengukur hasilnya melalui umpan balik yang sistematis.
17. Rencana Kerja adalah dokumen perencanaan yang berisi program dan kegiatan suatu unit organisasi di lingkungan K/L yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis K/L yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran tertentu, serta selaras dengan Rencana Kerja Pemerintah.
18. Pengukuran Kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi, atau, kegiatan manajemen yang membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target sebagaimana indikator kinerja yang telah ditetapkan.
19. Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam periode tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan.
20. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai dari suatu tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dalam bentuk input, *output*, *outcome*, bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yang akan dijadikan basis untuk menilai keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian visi dan misi organisasi.
21. Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan organisasi dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Pedoman Pelaksanaan Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota ini bermaksud untuk:
  - a. memberikan acuan bagi evaluator dalam melaksanakan Evaluasi AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kota;
  - b. menjadi bahan acuan bagi SKPD di lingkungan Pemerintah Kota dalam melaksanakan evaluasi internal pada SKPD masing-masing;

- (2) Tujuan Pedoman Pelaksanaan Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota adalah sebagai berikut:
  - a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota;
  - b. menilai akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota;
  - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD di lingkungan Pemerintah Kota;
  - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

BAB III  
RUANG LINGKUP  
Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota meliputi:
  - a. Evaluasi AKIP melalui evaluasi atas penerapan SAKIP dan pencapaian kinerja organisasi SKPD Pemerintah Kota;
  - b. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota.
- (2) Cakupan Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota.

BAB IV  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
Bagian Kesatu  
Tahapan Evaluasi  
Pasal 4

Tahapan Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota meliputi:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota;
- b. Penyusunan Pemingkatan dan penetapan hasil evaluasi;
- c. Pelaporan hasil evaluasi.

Bagian Kedua  
Metodologi Evaluasi  
Pasal 5

- (1) Metodologi evaluasi AKIP menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", yaitu dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang ditetapkan.

- (2) Kriteria evaluasi akuntabilitas kinerja ditentukan dengan berdasarkan kepada:
- a. kebenaran normatif sebagaimana ditetapkan dalam pedoman penyusunan LAKIP;
  - b. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
  - c. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
  - d. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik;
  - e. fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

Bagian Ketiga  
Teknik Evaluasi

Pasal 6

- (1) Teknik pengumpulan data:
- a. Kuisisioner;
  - b. Wawancara;
  - c. Observasi;
  - d. Studi dokumentasi; dan/atau
  - e. Kombinasi.
- (2) Teknik analisa data:
- a. Telaahan sederhana;
  - b. Analisis dan pengukuran;
  - c. Metode statistik;
  - d. Perbandingan; dan/atau
  - e. Analisis logika.

Bagian Keempat

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Pasal 7

- (1) Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada hal-hal sebagai berikut:
- a. kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil;
  - b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
  - c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP;
  - d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi;
  - e. keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
  - f. capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah;
  - g. tingkat AKIP.

- (2) Evaluasi AKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi:
- perencanaan kinerja;
  - pengukuran kinerja;
  - pelaporan kinerja, dan
  - pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

#### Bagian Kelima

#### Penilaian

#### Pasal 8

- (1) Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi.
- (2) Penilaian terhadap hasil evaluasi AKIP mencakup 3 (tiga) variabel, yaitu:
- komponen;
  - sub komponen; dan
  - kriteria.
- (3) Alokasi penilaian untuk setiap komponen dan sub komponen sebagai berikut:

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

			b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
--	--	--	--

- (4) Penilaian terhadap komponen nomor 1, 2, 3, dan 4 sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD sedangkan komponen nomor 5, sub komponen a, b, dan c terkait dengan pencapaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP maupun pendukung lainnya seperti pengukuran kinerja dan untuk sub komponen 5 didasarkan pada penilaian pihak lainnya, antara lain penghargaan ataupun prestasi lainnya.
- (5) Setiap sub komponen dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen. 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 terkait dengan kualitas suatu sub komponen.
- (6) Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- (7) Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement evaluator* dengan kriteria sebagai berikut:

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

- (8) Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misalnya 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).
- (9) Dalam memberikan penilaian "Ya" atau "Tidak" maupun "a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.

- (10) Kriteria evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.

Bagian Keenam

Penyimpulan

Pasal 9

- (1) Penyimpulan dilaksanakan setelah seluruh pertanyaan mendapatkan nilai.
- (2) Penyimpulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab "Ya" ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - 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 sampai dengan 100.
- (3) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

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

- (4) Dalam rangka untuk menjaga objektivitas 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;
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

BAB V  
PELAPORAN  
Pasal 10

- (1) Hasil evaluasi AKIP pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) 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.
- (3) LHE disampaikan kepada Walikota dan ditembuskan kepada Kepala SKPD dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.
- (4) Kepala SKPD wajib menindaklanjuti temuan hasil evaluasi dan saran perbaikannya.

BAB VI  
TIM EVALUATOR  
Pasal 11

- (1) Untuk melaksanakan evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota maka dibentuk Tim Evaluasi yang dituangkan dalam Keputusan Walikota.
- (2) Tim Evaluasi dapat dilakukan oleh Inspektorat Kota Balikpapan dan/atau Tim Lintas Unit Kerja yang memiliki tugas dan fungsi yang selaras dengan Sistem AKIP.

BAB VII  
SANKSI ADMINISTRASI  
Pasal 12

SKPD yang tidak menindaklanjuti temuan hasil evaluasi dan saran perbaikannya sebagaimana tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi akan dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 13

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Balikpapan.

Ditetapkan di Balikpapan  
pada tanggal 20 Juni 2013

WALIKOTA BALIKPAPAN,  
ttd  
**M. RIZAL EFFENDI**

Diundangkan di Balikpapan  
pada tanggal 21 Juni 2013

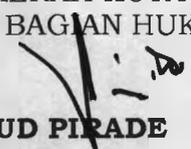
SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN,  
ttd

SAYID MN FADLI

BERITA DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2013 NOMOR 18

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

  
**DAUD PIRADE**

LAMPIRAN I  
 PERATURAN WALIKOTA BALIKPAPAN  
 NOMOR 18 TAHUN 2013  
 TENTANG  
 PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH  
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	DOKUMEN RENSTRA		
a.	PEMEHUHAN RENSTRA		
1.	Dokumen Renstra telah ada	Ya, Jika SKPD telah memiliki dokumen perencanaan jangka menengah (RENSTRA)	
2.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a. apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b. apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c. apabila Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d. Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e. Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	
3.	Renstra telah menyajikan IKU	a. Apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b. apabila 60%< pemanfaatan IKU dalam Renstra < 80%; c. apabila 40%< pemanfaatan IKU dalam Renstra < 60%; d. apabila 20%< pemanfaatan IKU dalam Renstra <40% e. apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra dalam Renstra < 20%	
b.	KUALITAS RENSTRA		
4.	Tujuan dan sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	a. apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b. b, apabila 60%< berorientasi hasil < 80%; c. apabila 40%< berorientasi hasil <60%; d. apabila 20% < berorientasi hasil<40%	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		e. apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20%  Berorientasi hasil: <ul style="list-style-type: none"> <li>• berkualitas outcome atau output penting</li> <li>• bukan proses/kegiatan</li> <li>• menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> </ul>	
5.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b. apabila 60% < keselarasan < 80%; c. apabila 40% < keselarasan < 60%; d. apabila 20% < keselarasan < 40% e. apabila keselarasannya < 20%  Merupakan cara untuk mencapai, artinya: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Selaras;</li> <li>b. Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>c. Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</li> </ol>	
6.	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b. apabila 60% < Indikator SMART < 80%; c. apabila 40% < Indikator SMART < 60%; d. apabila 20% < Indikator SMART < 40% e. apabila indikator yang SMART < 20%	
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selaras dengan RPJMD/Renstra;</li> <li>• Berdasarkan indikator yg SMART;</li> <li>• Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul>	
8.	Dokumen Renstra telah selaras dengan 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 Renstra telah relevan dengan RPJMD.	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
9.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 80%; b. apabila 60% < hal-hal yang seharusnya < 80%; c. apabila 40% < hal-hal yang seharusnya < 60%; d. apabila 20% < hal-hal yang seharusnya < 40% e. apabila hal-hal yang seharusnya < 20%  Yang dimaksud dengan hal-hal yang seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kontrak kinerja</li> <li>• tugas dan fungsi</li> <li>• <i>core business</i></li> <li>• praktik-praktik terbaik</li> </ul>	
c.	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam perencanaan kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b. apabila 60% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra < 80%; c. apabila 40% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra < 60%; d. apabila 20% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra < 40% e. apabila keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra < 20%  dijadikan acuan atau selaras: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target-target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Perencanaan kinerja tahunan</li> <li>• Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Perencanaan kinerja tahunan</li> <li>• Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Perencanaan kinerja tahunan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</li> </ul>	
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD	a. apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra SKPD; b. apabila 60% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 80%; c. apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 60%; d. apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 40% e. apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 20%	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Renstra SKPD;</li> <li>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra SKPD;</li> <li>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</li> </ul>	
12.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</li> <li>b. apabila 60% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra &lt; 80%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra &lt; 60%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra &lt; 40%</li> <li>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra &lt; 20%</li> </ul> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA;</li> <li>b. Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam RKA;</li> <li>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di RKA.</li> </ul>	
13.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Renstra telah <b>direvisi</b> dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</li> <li>b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</li> <li>c. apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</li> <li>d. apabila Renstra telah direviu;</li> <li>e. Tidak ada reviu.</li> </ul>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5 %)		
a.	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>		
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang memuat rencana dan target kinerja tahunan. Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta targetnya telah ada	
2.	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a. apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut;	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		b. apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c. apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d. apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e. apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	
3.	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai Tidak berlaku untuk SKPD PerMenpan No 29/2010)	
4.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Ya, apabila dokumen PK telah disusun setelah anggaran disetujui	
5.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a. apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b. apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c. apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d. apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran; e. apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran.	
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%	
b.	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>		
7.	Sasaran telah berorientasi hasil	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%	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		e. apabila sasaran telah berorientasi hasil < 20%	
		Berorientasi hasil: a. berkualitas outcome atau output penting b. bukan proses/kegiatan c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
8.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan; a. apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup < 80%; b. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup < 60%; c. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup < 40% d. apabila kegiatan telah selaras dan cukup < 20%	
9.	Indikator kinerja, sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK memenuhi kriteria SMART; b. apabila 60% < indikator memenuhi kriteria SMART < 80%; c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART < 60%; d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART < 40% e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART < 20%	
10.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK berkriteria baik; b. apabila 60% < Target yang baik < 80%; c. apabila 40% < Target yang baik < 60%; d. apabila 20% < Target yang baik < 40% e. apabila Target yang baik < 20%  Target yg baik: a. Selaras dengan Renstra; b. Relevan dengan indikatornya; c. Berdasarkan indikator yang SMART; d. Berdasarkan basis data yang memadai.	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
11.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran perencanaan kinerja tahunan/Renstra;</p> <p>b. apabila 60% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/ Renstra &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/ Renstra &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/ Renstra &lt; 40%</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/ Renstra &lt; 20%</p> <p>Selaras:</p> <p>a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</p> <p>b. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</p>	
12.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; hal-hal seharusnya dalam PK &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; hal-hal seharusnya dalam PK &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; hal-hal seharusnya dalam PK &lt; 40%</p> <p>e. apabila hal-hal seharusnya dalam PK &lt; 20%</p> <p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <p>a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);</p> <p>c. Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</p> <p>d. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra;</p> <p>e. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</p>	
e.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</b>	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	
13.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a. apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; pemanfaatan target kinerja &lt; 80%;</p>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		c. apabila 40% < pemanfaatan target kinerja < 60%; d. apabila 20% < pemanfaatan target kinerja < 40%; e. apabila pemanfaatan target kinerja < 20%	
		Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; a. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); b. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; c. (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan	
14.	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a. apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor; b. apabila 60% < monitoring capaian target periodik < 80%; c. apabila 40% < monitoring capaian target periodik < 60%; d. apabila 20% < monitoring capaian target periodik < 40%; e. apabila monitoring capaian target periodik < 20%	
		Monitoring pencapaian target periodik: a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; c. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)	
15.	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a. apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan; b. apabila 60% < pemanfaatan target rencana aksi < 80%; c. apabila 40% < pemanfaatan target rencana aksi < 60%; d. apabila 20% < pemanfaatan target rencana aksi < 40%; e. apabila pemanfaatan target rencana aksi < 20%	
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan: a. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; b. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan; c. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		d. Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>			
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi;</p> <p>b. apabila 60% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai &lt; 40%</p> <p>e. apabila pemenuhan kriteria yang memadai &lt; 20%</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <p>a. Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</p> <p>b. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</p> <p>c. Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</p> <p>d. Terdapat penanggungjawab yang jelas;</p> <p>e. Jelas waktu deliverynya;</p> <p>f. Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</p>	
<b>II KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>			
3.	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU dapat diukur (measurable) &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU dapat diukur (measurable) &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU dapat diukur (measurable) &lt; 40%</p> <p>e. apabila IKU dapat diukur (measurable) &lt; 20%</p>	
4.	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 60% &lt; IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil &lt; 80%;</p> <p>b. apabila 40% &lt; IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil &lt; 60%;</p> <p>c. apabila 20% &lt; IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil &lt; 40%;</p>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>d. apabila IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil &lt; 20%;</p> <p>e. apabila IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil &lt; 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <p>a. berkualitas outcome atau output penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p>	
5.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU yang relevan &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang relevan &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang relevan &lt; 40%</p> <p>e. apabila IKU yang relevan &lt; 20%</p> <p>Relevan:</p> <p>a. terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur</p> <p>b. Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan</p>	
6.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU yang cukup &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang cukup &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang cukup &lt; 40%</p> <p>e. apabila IKU yang cukup &lt; 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <p>a. Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya</p> <p>b. Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama</p>	
7.	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU telah diukur &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU telah diukur &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU telah diukur &lt; 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah diukur &lt; 20%.</p>	
8.	IKU SKPD telah selaras dengan IKU Kota	<p>Ya, apabila IKU SKPD telah selaras dengan IKU Kota</p> <p>Keselarasan IKU:</p> <p>a. IKU SKPD merupakan breakdown dari IKU kota;</p>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		b. IKU SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan kota	
9.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b. apabila 60% < Indikator yang dapat diukur < 80%; c. apabila 40% < Indikator yang dapat diukur < 60%; d. apabila 20% < Indikator yang dapat diukur < 40%; e. apabila Indikator yang dapat diukur < 20%	
10.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b. apabila 60% < Indikator yang menggambarkan hasil < 80%; c. apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil < 60%; d. apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil < 40%; e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil < 20%  Menggambarkan hasil: a. berkualitas outcome atau output penting b. bukan proses/kegiatan c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
11.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila 60% < indikator yg relevan < 80%; c. apabila 40% < indikator yg relevan < 60%; d. apabila 20% < indikator yg relevan < 40%; e. apabila indikator yg relevan < 20%  Relevan: a. terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur b. Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan	
12.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a. apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila 60% < indikator yang cukup < 80%; c. apabila 40% < indikator yang cukup < 60%; d. apabila 20% < indikator yang cukup < 40%; e. apabila indikator yang cukup < 20%	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		Cukup artinya: a. Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran b. Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran	
13.	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a. apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b. apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 80%; c. apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 60%; d. apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 40% e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 20%	
14.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 80%; c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 60%; d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 40% e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 20%  Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; a. Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; b. Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); c. Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; d. Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan anggaran	a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan anggaran; b. apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%; c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 60%; d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40% e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan < 20%	
		Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan anggaran: a. dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		b. dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)	
16.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja;</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan &lt; 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan &lt; 20%</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <p>a. Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</p> <p>b. Capaian IKU dijadikan dasar <i>reward</i> atau <i>punishment</i></p> <p>c. Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</p>	atau
17.	IKU telah direviu secara berkala	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif) ;</p> <p>b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d. apabila IKU telah direviu</p> <p>e. Tidak ada reviu</p>	
18.	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, 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>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <p>a. Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</p> <p>b. Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</p> <p>c. Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</p>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	LAKIP telah disusun	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk hard copy beserta soft-copy nya;</li> <li>b. apabila telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk hard copy;</li> <li>c. apabila tidak ada</li> </ul>	
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Ya, apabila penyampaian LAKIP berdasarkan SE Sekretaris Daerah	
3.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</li> <li>b. apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) &lt; 80%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) &lt; 60%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) &lt; 40%</li> <li>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) &lt; 20%</li> </ul>	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		
4.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 20%;</li> <li>b. apabila 20% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 40%</li> <li>c. apabila 40% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 60%;</li> <li>d. apabila 60% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja &lt; 80%;</li> <li>e. apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja.</li> </ul>	
5.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</li> <li>b. apabila 60% &lt; informasi outcome dalam LAKIP &lt; 80%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; informasi outcome dalam LAKIP &lt; 60%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; informasi outcome dalam LAKIP &lt; 40%</li> <li>e. apabila informasi outcome dalam LAKIP &lt; 20%</li> </ul>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini</li> <li>LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan</li> <li>LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li> </ol>	
6.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK;</li> <li>apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK &lt; 80%;</li> <li>apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK &lt; 60%;</li> <li>apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK &lt; 40%</li> <li>apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK &lt; 20%</li> </ol>	
7.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</li> <li>apabila 60% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 80%;</li> <li>apabila 40% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 60%;</li> <li>apabila 20% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 40%</li> <li>apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja &lt; 20%</li> </ol>	
8.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <p>LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DPA)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran);</li> <li>apabila 60% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 80%;</li> <li>apabila 40% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 60%;</li> <li>apabila 20% &lt; perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 40%</li> <li>apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) &lt; 20%</li> </ol> <p>Perbandingan yang memadai, minimal mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Target vs Realisasi</li> <li>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya</li> </ol>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		c. Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah	
9.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a. apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja); b. apabila 60% < informasi keuangan sasaran < 80%; c. apabila 40% < informasi keuangan sasaran < 60%; d. apabila 20% < informasi keuangan sasaran < 40%; e. apabila informasi keuangan sasaran < 20%.	
10.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan; b. apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja < 80%; c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja < 60%; d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja < 40% e. apabila keandalan data realisasi kinerja < 20%	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)		
11.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.  Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah tahunan	
12.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.  Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan;  telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya:	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur	
13.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, 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 peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	
14.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</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 penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i></p>	
D.	EVALUASI KINERJA (10%)		
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1.	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>a. apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya;</p> <p>b. apabila 60% &lt; Target kinerja yang terpantau &lt; 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; Target kinerja yang terpantau &lt; 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; target kinerja yang terpantau &lt; 40%</p> <p>e. apabila target kinerja yang terpantau &lt; 20%</p>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</li> </ol>	
2.	Evaluasi program telah dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi;</li> <li>apabila 60% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 80%;</li> <li>apabila 40% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 60%;</li> <li>apabila 20% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 40%</li> <li>apabila Program yang dievaluasi &lt; 20%</li> </ol> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program;</li> <li>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</li> <li>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</li> <li>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</li> </ol>	
3.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan.	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		
4.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>apabila 80% hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external</li> <li>idem, &gt; 60% s/d 80%</li> <li>idem, &gt; 40% s/d 60%</li> <li>idem, &gt; 20% s/d 40%</li> <li>hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya.</li> </ol>	
5.	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ol style="list-style-type: none"> <li>apabila evaluasi seluruh program telah dilakukan dan terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</li> <li>apabila seluruh program telah dievaluasi namun belum sepenuhnya memiliki ukuran keberhasilan</li> </ol>	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	
6.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a. apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja b. apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi c. apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi d. apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi e. apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		
7.	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti	a. Jika > 80% rekomendasi yang telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti e. Jika rekomendasi ditindaklanjuti ≤20%	
E.	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1.	Target dapat dicapai	a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 80%; b. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja < 80%; c. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja < 60%; d. apabila 20% < rata-rata capaian kinerja < 40% e. apabila rata-rata capaian kinerja < 20%	
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 80% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 80%; c. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%; d. apabila 20% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 40% e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 20%	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		
1.	Target dapat dicapai	a. apabila rata-rata capaian kinerja > 100%; b. apabila rata-rata capaian kinerja = 100%; c. apabila 80% < rata-rata capaian kinerja < 100%; d. apabila 50% < rata-rata capaian kinerja < 80%; e. apabila rata-rata capaian kinerja < 50%	
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya; b. apabila 120% < rata-rata peningkatan kinerja < 150%; c. apabila 80% < rata-rata peningkatan kinerja < 120%; d. apabila 50% < rata-rata peningkatan kinerja < 80%; e. apabila rata-rata peningkatan kinerja < 50%	
III.	BENCHMARK KINERJA (5%)		
IV.	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		

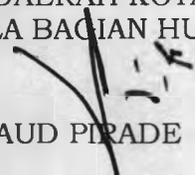
WALIKOTA BALIKPAPAN,

ttd

**M. RIZAL EFFENDI**

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN  
KEPALA BACIAN HUKUM,

  
DAUD PIRADE

LAMPIRAN II  
 PERATURAN WALIKOTA BALIKPAPAN  
 NOMOR 18 TAHUN 2013  
 TENTANG  
 PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

FORMAT DAN ISI LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Balikpapan terhadap SKPD adalah dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

KOP INSPEKTORAT

---

		Balikpapan, tanggal, bulan, tahun
Nomor :		Kepada
Lampiran :	Yth. ....	
Hal :	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	..... Di - Balikpapan

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor ..... Tahun .....tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Saudara, dengan tujuan:
  - a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
  - b. menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
  - d. memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja;
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. SKPD Saudara memperoleh nilai sebesar ..... dengan kategori .....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD Saudara, 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 sampai dengan e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LHE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi)

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi SKPD.....

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur,

.....

- 2. Bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Kota Balikpapan terhadap SKPD adalah dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
SKPD .....**

---

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor ..... Tahun .....tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- 1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Saudara, dengan tujuan:
  - a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
  - b. menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
  - d. memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. SKPD Saudara memperoleh nilai sebesar ..... dengan kategori .....
4. Nilai sebagaimana dimaksud angka 3, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD Saudara, 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 sampai dengan e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LHE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi)

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi SKPD.....

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Ketua Tim,

.....

WALIKOTA BALIKPAPAN,

ttd

**M. RIZAL EFFENDI**

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

  
DAUD PIRADE