



PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN
NOMOR 141 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA BANJARMASIN,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai Ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah mempunyai tugas untuk memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah;
 - b. Bahwa untuk melakukan pemantauan dan evaluasi maka perlu melakukan penilaian kinerja Satuan Kerja;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Pedoman Penilaian Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Banjarmasin;
- 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 1820);
 2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2014 Nomor 3);
16. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 40).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN**

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kota Banjarmasin.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Walikota adalah Walikota Banjarmasin.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Walikota dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
5. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah Instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi yang terdiri atas berbagai komponen yang merupakan suatu kesatuan yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.
6. Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau

hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

BAB II
RUANG LINGKUP
Pasal 2

- (1) Dalam rangka mengukur kinerja SKPD perlu dilakukan penilaian kinerja.
- (2) Untuk melakukan penilain SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperlukan instrumen yang dituangkan dalam Pedoman Penilaian Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

BAB III
TATA CARA PENILAIAN
Pasal 3

- (1) Penilaian Kinerja SKPD sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 berdasarkan variabel penilaian sebagai berikut :
 - a. pengukuran kinerja, dengan proporsi penilaian sebesar 25%;
 - b. capaian kinerja yang dilaporkan, dengan proporsi sebesar 40%;
 - c. kinerja lainnya, dengan proporsi sebesar 15%;
 - d. prilaku kerja, dengan proporsi sebesar 20%.
- (2) Komponen Penilaian Kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 4

Hasil Penilain Kinerja SKPD Kota Banjarmasin dilakukan pemeringkatan sebagai berikut :

- a. perangkat daerah kategori sangat baik untuk nilai lebih dari sama 90,00;
- b. perangkat daerah kategori baik untuk nilai lebih dari sama dengan 76,00;
- c. perangkat daerah kategori cukup untuk nilai lebih dari sama dengan 66,00;
- d. perangkat daerah kategori kurang untuk nilai lebih dari sama dengan 50,00;
- e. perangkat daerah kategori sangat kurang untuk nilai kurang dari 50,00.

Pasal 5

- (1) Penilaian kinerja SKPD Kota Banjarmasin dilakukan oleh Tim Penilai yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Hasil penilaian kinerja dapat disampaikan secara triwulan, semester, dan tahunan

BAB III
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 6

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 26 Desember 2019

WALIKOTA BANJARMASIN, 


IBNU SINA

Diundangkan di Banjarmasin
pada tanggal 26 Desember 2019

 SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN, 


HAMLI KURSANI

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2019 NOMOR 141

LAMPIRAN
 PERATURAN WALIKOTA BANJARMASIN
 NOMOR TAHUN 2019
 TENTANG
 PEDOMAN PENILAIAN KINERJA SATUAN
 KERJA PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH
 KOTA BANJARMASIN

KOMPONEN PENILAIAN KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
 PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

NO.	KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT
PENGUKURAN KINERJA		25.00
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5.00
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	
2.	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	
3.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	
4.	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	
II	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12.50
5.	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	
6.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	
7.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	
8.	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator yang baik	
9.	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	
10.	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	
11.	Pengukuran Kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	
12.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	
13.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	
14.	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7.5%)	7.50
15.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	
16.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	
17.	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	
18.	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	
19.	IKU telah direviu secara berkala	
20.	Pengukuran kinerja atas rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	

NO.	KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT
CAPAIAN KINERJA YANG DILAPORKAN		40.00
I.	KINERJA OUTPUT (10%)	10.00
1.	Target dapat dicapai	
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	
3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	
II	KINERJA OUTCOME (15%)	15.00
4.	Target dapat dicapai	
5.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	
6.	Analisis capaian kinerja telah memadai	
7.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	
III	CAPAIAN RFK & RENSTRA (15%)	15.00
8.	Rata-rata Realisasi Keuangan (RK)	
9.	Rata-rata Realisasi Fisik (RF)	
10.	Rata-rata Capaian Renstra	
C.	KINERJA LAINNYA (15%)	15.00
11.	Nilai penyelenggara kinerja pelayanan publik	
12.	Pimpinan SKPD terlibat langsung dalam proses evaluasi kinerja organisasi	
13.	Data/informasi kinerja dalam laporan kinerja disajikan lengkap dan disampaikan tepat waktu	
14.	SKPD telah memiliki role model dan menerapkan budaya kerja dengan baik	
15.	SKPD sudah menerapkan SOP teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	
16.	SKPD telah mempublikasikan Maklumat Pelayanan	
17.	Organisasi telah menindaklanjuti semua temuan dan rekomendasi hasil pemeriksaan APIP	
D.	PRILAKU KERJA (20%)	20.00
HASIL EVALUASI		100.00

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN	
A.	PENGUKURAN KINERJA		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (20%)		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya	apabila Pemda/Satuan Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda dan level Satuan kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. apabila 75% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 90%; c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 75%; d. apabila 10% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40% e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 10%
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan c. kecuali penanggung jawab yang jelas; d. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; e. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya. jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota)
II.	KUALITAS PENGUKURAN (50%)	
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a. apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria; b. apabila 75% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 90%; c. apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 75%; d. apabila 10% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		apabila IKU yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$
		Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:
		<ul style="list-style-type: none"> - mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja - prioritas daerah atau satuan kerja - isu strategis di daerah tersebut alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila $75\% < \text{IKU yang cukup} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$ e. apabila $\text{IKU yang cukup} \leq 10\%$
		kriteria cukup:
		<ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain - menggambarkan isu strategis yang berkembang menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) - menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Renstra/RPJMD; b. apabila $75\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$ e. apabila keselarasan IKU $\leq 10\%$ apabila keselarasan IKU $< 10\%$
		Kriteria IKU yang selaras:
		<ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan LPND
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila $75\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 40\%$ e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN	
			pihak
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. b. c. d. e.	<p>apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</p> <p>apabila $75\% \leq$ keselarasan indikator $\leq 90\%$;</p> <p>apabila $40\% <$ keselarasan indikator $\leq 75\%$;</p> <p>apabila $10\% <$ keselarasan indikator $\leq 40\%$</p> <p>apabila keselarasan indikator $\leq 10\%$</p>
		Kriteria indikator yang selaras:	
		-	<p>Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</p> <p>Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</p>
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	a. b. c. d. e.	<p>apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>apabila $75\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 90\%$;</p> <p>apabila $40\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 75\%$;</p> <p>apabila $10\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 40\%$</p> <p>apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 10\%$</p>
		Keselarasan IKU:	
		-	<p>IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</p> <p>Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</p>

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<p>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</p> <p>c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya di tingkat manajerial;</p> <p>d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap sesuai Renstra/RPJMD;</p> <p>e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</p>
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup - terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan <p>Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</p>
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 75% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 90%;</p> <p>c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 75%;</p> <p>d. apabila 10% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 10%</p>
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya. apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (30%)	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 penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila 75% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 90%; c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 75%; d. apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA) e. apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya b. sebagaimana kriteria yang ditetapkan; c. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<p>apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</p>
		<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target kinerja tidak dimonitor
		<p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>	<p>a. <i>Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait)</i></p> <p>b. <i>dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</i></p> <p>c. <i>Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 100\%$</i></p> <p>d. <i>Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 70\%$</i></p> <p>e. <i>Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 50\%$</i></p> <p><i>Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya</i></p>
		<p><i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</i> - <i>pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</i> - <i>pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</i> <p><i>pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</i></p>
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	<p>a. <i>apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik</i></p> <p>b. <i>(inovatif);</i></p> <p>c. <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></p> <p>d. <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i></p> <p>e. <i>apabila IKU telah direviu</i></p> <p><i>Tidak ada reviu</i></p>
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>a. <i>apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana</i></p> <p>b. <i>seluruh kriteria yang ditetapkan apabila hasil pengukuran sebatas hanya</i></p> <p>c. <i>untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi)</i></p> <p><i>apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti</i></p>
		<p><i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i></p>

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
B.	CAPAIAN KINERJA DILAPORKAN	
I.	KINERJA OUTPUT (10%)	
1	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila $90% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 110%$; c. apabila $60% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 90%$; d. apabila $40% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 60%$ e. apabila $\text{rata2 capaian kinerja} < 40%$
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila $110% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 120%$; c. apabila $90% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 110%$; d. apabila $60% \leq \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 90%$ e. apabila $\text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 60%$
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan
		Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; dapat diverifikasi up to date
II.	KINERJA OUTCOME (15%)	-
4	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja < 110%; c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 90%; d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60% e. apabila rata2 capaian kinerja < 40%
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%; c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%; d. apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90% e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%
6	Analisis capaian kinerja telah memadai	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
		<p>d. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>e. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</p>
		Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan - (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data - yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; dapat diverifikasi up to date
III.	CAPAIAN RFK DAN RENSTRA (15%)	
8	Rata-rata Realisasi Keuangan (RK)	Hasil KKE02
9	Rata-rata Realisasi Fisik (RF)	Hasil KKE02
10	Rata-rata Capaian Renstra	Hasil KKE02
IV.	KINERJA LAINNYA (15%)	
11	Nilai penyelenggaraan kinerja pelayanan publik	<p>a. Capaian 75% sampai dengan 100% kategori A (sangat baik)</p> <p>b. Capaian 60% sampai dengan 74% kategori B (baik)</p> <p>c. Capaian 45% sampai dengan 59% kategori C (cukup)</p> <p>d. Capaian 0% sampai dengan 44% kategori D (kurang)</p>
12	Pimpinan OPD terlibat langsung dalam proses evaluasi kinerja organisasi	<p>a. apabila pimpinan organisasi terlibat dalam seluruh proses evaluasi kinerja;</p> <p>b. apabila pimpinan organisasi terlibat dalam sebagian besar proses evaluasi kinerja;</p> <p>c. apabila pimpinan organisasi terlibat dalam sebagian kecil proses evaluasi kinerja;</p> <p>d. apabila pimpinan organisasi tidak terlibat dalam proses evaluasi kinerja;</p> <p>e. apabila tidak ada evaluasi kinerja.</p>

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
13	Data/informasi kinerja dalam laporan kinerja disajikan lengkap dan disampaikan tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila seluruh data/informasi kinerja disajikan secara valid dalam laporan kinerja dan disampaikan tepat waktu; b. apabila lebih dari 80 % data/informasi kinerja disajikan secara valid dalam laporan kinerja dan disampaikan tepat waktu; c. apabila lebih dari 60% data/informasi kinerja disajikan secara valid dalam laporan kinerja dan disampaikan tepat waktu; d. apabila sebagian besar data/informasi kinerja sangat diragukan validitasnya; e. apabila data/informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja tidak dapat diandalkan
14	OPD telah memiliki role model dan menerapkan budaya kerja dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat role model penerapan budaya kerja yang baik dan diikuti oleh seluruh pegawai; b. apabila terdapat role model penerapan budaya kerja yang baik dan diikuti oleh sebagian besar pegawai; c. apabila terdapat role model penerapan budaya kerja yang baik dan diikuti oleh sebagian kecil pegawai; d. apabila terdapat role model penerapan budaya kerja yang baik tetapi belum diikuti oleh pegawai; e. apabila belum ada role model penerapan budaya kerja yang baik;
15	OPD sudah menerapkan SOP teknis yang sesuai dengan tugas dan fungsinya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat SOP teknis dan telah diimplementasikan seluruhnya; b. apabila terdapat SOP teknis dan telah diimplementasikan sebagian besarnya; c. apabila terdapat SOP teknis dan telah diimplementasikan sebagian kecil; d. apabila terdapat SOP teknis namun belum diimplementasikan; e. apabila tidak terdapat SOP teknis;
16	OPD telah mempublikasikan Maklumat Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat Maklumat Pelayanan dan telah diimplementasikan seluruhnya; b. apabila terdapat Maklumat Pelayanan dan telah diimplementasikan sebagian besarnya; c. apabila terdapat Maklumat Pelayanan dan telah diimplementasikan sebagian kecil; d. apabila terdapat Maklumat Pelayanan namun belum diimplementasikan; e. apabila tidak terdapat Maklumat Pelayanan;

NO.	SUB KOMPONEN / KRITERIA	PENJELASAN
17	OPD telah menindaklanjuti semua temuan dan rekomendasi hasil pemeriksaan APIP	a. apabila rekomendasi hasil pemeriksaan APIP selesai di tindaklanjuti lebih dari b. 95%; c. apabila rekomendasi hasil pemeriksaan APIP selesai di tindaklanjuti > 75% s/d 95%; d. apabila rekomendasi hasil pemeriksaan APIP selesai di tindaklanjuti > 45% s/d 75%; e. apabila rekomendasi hasil pemeriksaan APIP selesai di tindaklanjuti > 15% s/d 45% apabila rekomendasi hasil pemeriksaan APIP selesai di tindaklanjuti > 0% s/d 15%
V	PRILAKU KERJA (20%)	Penilaian perilaku kerja ditujukan kepada pimpinan OPD, hasil KKE02 meliputi: - Orientasi Pelayanan, - Integritas, - Komitmen, - Disiplin, - Kerjasama, dan - Kepemimpinan.
	KATEGORI KINERJA	- SB (Sangat Baik): apabila mencapai 91% ≤ 100%; - B (Baik) : apabila mencapai 76% ≤ 90%; - C (Cukup) : apabila mencapai 66% ≤ 75%; - K (Kurang) : apabila mencapai 51% ≤ 65%; - SK (Sangat Kurang) : apabila mencapai ≤ 50%

WALIKOTA BANJARMASIN,



IBNU SINA