

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot		Jawaban (Ada/Tidak)	Bukti Pendukung/ Lampiran
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>6.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			Ada	Terdapat pada Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No. 1 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Th 2021-2026
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			Ada	Terdapat pada Dokumen RPJMD
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			Ada	Terdapat pada Dokumen Renstra DPPP Th 2021-2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			Ada	Terdapat pada Dokumen Renja Tahunan
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			Ada	Terdapat pada Dokumen Perjanjian Kinerja
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			Ada	Terdapat pada Dokumen RKA (Rencana Kerja Anggaran)
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>	<b>9.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			Ada	Berdasarkan Permen Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI No. 53 th 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			Ada	Sebelum Batas Waktu yang ditentukan pada Website DPPP (http://dpppa.bandarlampungkota.go.id)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			Ada	Renja 2023 di tc 29
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			Ada	Dokumen LKIP (hal 15-17)

6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			Ada	Dasar Permendagri No. 86 th 2017 dan No. 17 th 2021 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.
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			Ada	IKU Dinas PPPA No. 800/910/III.08/2021 (IKU DPPPA 2021-2026)
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			Ada	Ya, Mencapai Target terdapat pada LKIP hal 26
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			Ada	LKIP 2023 (hal 21-24)
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			Ada	Renja 2023 (hal 24-32)
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			Ada	Renja Tahunan
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			Ada	Terdapat Dokumen Perjanjian Kinerja Tahunan
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
<b>Kriteria:</b>					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			Ada	Terdapat pada DPA
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			Ada	Terdapat pada PK, e-kinerja dan tupoksi
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			Ada	Beberapa target telah dicapai dengan baik dan sisanya masih on the right track (Renja hal 26-41)

3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			Ada	Dengan Laporan Fisik Keuangan dan Laporan Triwulan
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			Ada	Menyesuaikan Perubahan Anggaran dan Jenis Kegiatan (DPA Perubahan)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			Ada	Menyesuaikan Perubahan Anggaran dan Jenis Kegiatan (DPA Perubahan)
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			Ada	Berpedoman pada Renja dan Renstra
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			Ada	Melalui Perjanjian Kinerja (PK)
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			Ada	Pedoman Teknis (Analisis Jabatan dan E-Kinerja)
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			Ada	Terdapat IKU dan Formula IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			Ada	Terdapat dalam IKU Permendagri No. 86 th 2017 dan No. 17 th 2021 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.
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>9.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			Ada	Berdasarkan Permen Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI No. 53 th 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Ada	Terdapat pada dasar IKU (Permendagri No.86 Th 2017, Permendagri no 17 Tahun 2021)
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Ada	Terdapat pada dasar IKU (Permendagri No.86 Th 2017, Permendagri no 17 Tahun 2021)
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Ada	Terdapat dalam Laporan Fisik Kegiatan
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Ada	Inspektorat Kota Bandar Lampung
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ada	Terdapat dalam E-Sakip dan Website Dinas PPPA ( <a href="http://dpppa.bandarlampungkota.go.id">http://dpppa.bandarlampungkota.go.id</a> )
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ada	Terdapat dalam E-Sakip dan Website Dinas PPPA ( <a href="http://dpppa.bandarlampungkota.go.id">http://dpppa.bandarlampungkota.go.id</a> )
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>15.00</b>	<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Ada	Absensi kehadiran/Finger Print/ E-Kinerja
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Ada	Absensi Kehadiran,E-Kinerja, Analisis Jabatan
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Tidak	Karena Refocusing mempengaruhi Pengukuran Kinerja
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Ada	Terdapat pada Perjanjian Kinerja (PK) dan Analisis Jabatan
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Ada	Terdapat pada Perjanjian Kinerja (PK) dan Analisis Jabatan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Tidak	Karena Pengukuran Kinerja merupakan hasil dari aktivitas dalam mencapai kinerja
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Tidak	Penyesuaian Anggaran mempengaruhi pengukuran kinerja
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Tidak	Tidak ada Refocusing Pengurangan Anggaran

9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Ada	Terdapat pada Renstra, Renja, LKIP dan LPJ
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Ada	Setiap Pegawai memiliki tupoksi, analisi jabatan dan E-Kinerja
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Ada	Terdapat dalam LKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			Ada	Terdapat pada Laporan Fisik Keuangan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Ada	Berdasarkan Permen Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI No. 53 th 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			Ada	Bagian Organisasi dan Inspektorat
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			Ada	Menpan (E-Sakip/OPD) Website Dinas PPPA ( <a href="http://dpppa.bandarlampungkota.go.id">http://dpppa.bandarlampungkota.go.id</a> )
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Ada	Sebelum batas waktu yang ditentukan
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi</b>	<b>4.50</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			Ada	Berdasarkan Permen Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI No. 53 th 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023 yang menginfokan Indikator Kinerja Perbandingan dengan Tahun lalu

6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023 hal 52
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			Ada	Terdapat pada Bab 4 LKIP TH 2023
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7.50</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			Ada	Ditandatangani dokumen oleh Pimpinan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			Ada	Pengukuran Capaian Kinerja
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			Ada	Terdapat pada E-Kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			Ada	Terdapat pada E. 81 (Evaluasi Renja Perangkat Daerah Triwulan I s.d IV)
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			Ada	Pada Rancangan Awal Renja
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			Ada	Sebagai tolak ukur pencapaian indikator kinerja tahun selanjutnya
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5.00</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			Ada	Pada penilaian E-Sakip
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			Ada	Oleh Menpan melalui E-Sakip

3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			Ada	Staf, Fungsional, Pejabat Aselon III dan Kepala Dinas
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>7.50</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			Ada	Sesuai Tupoksi dan Anjab
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			Ada	Atasan langsung
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			Ada	Berdasarkan KAK (Kerangka Acuan Kerja) dan PK (Perjanjian Kinerja)
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			Ada	Oleh Inspektorat
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			Ada	Terdapat pada SIRUP (Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan)
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>	<b>12.50</b>			<b>TIDAK USAH DI ISI</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			Ada	Oleh Inspektorat
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			Ada	Tahun 2022 BB (72,41), Tahun 2023 BB (76,10)
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			Ada	Terdapat pada Renja
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			Ada	Terdapat pada SOP Kegiatan
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			Ada	Terdapat pada Bab 3 LKIP TH 2023 dan LPJ TH 2023