



**LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
(LAPAN)**

Jln. Pemuda Persil No. 1, Jakarta 13220  
Telp. (+6221) 4892802, 4895040, Fax. (+6221) 4894815, 4892884  
Situs :[www.lapan.go.id](http://www.lapan.go.id)

---

PERATURAN  
KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
NOMOR 9 TAHUN 2016  
TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

Menimbang : a. Bahwa Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 05 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi Di Lembaga Penerbangan Dan

Antariksa Nasional perlu disempurnakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;

Mengingat ...

No.	Alur	Nama	Jabatan	Tanggal	Paraf
1.	Konsep	ILA	Plh. Inspektur	19 - 6 - 2016	
2.	Dibaca dan disetujui	ILA	Sekretaris Utama		
3.	Dibaca dan disetujui	RA	Detekgan	11 - 7 - 2016	
4.	Dibaca dan disetujui	AB	Desains	11 - 7 - 2016	
5.	Dibaca dan disetujui	OR	Deinderja	30/6/2016	



**LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
(LAPAN)**

Jln. Pemuda Persil No. 1, Jakarta 13220  
Telp. (+6221) 4892802, 4895040, Fax. (+6221) 4894815, 4892884  
Situs :[www.lapan.go.id](http://www.lapan.go.id)

---

**PERATURAN**

**KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL**

**NOMOR 9 TAHUN 2016**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,**

Menimbang : a. bahwa Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 05 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Unit Organisasi Di Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional perlu disempurnakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;

Mengingat ...

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2013 tentang Keantariksaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 133, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5435);
2. Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2015 tentang Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 91);
3. Keputusan Presiden Nomor 4/M Tahun 2014;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 08 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;
6. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa

Nasional Nomor 15 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer;

7. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Kendali Satelit, Pengamatan Antariksa dan Atmosfer dan Penginderaan Jauh Biak;
8. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 17 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Uji Teknologi dan Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Garut;
9. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 18 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Bumi Penginderaan Jauh Parepare;

MEMUTUSKAN...

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL.

Pasal 1

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Lingkungan Lembaga Penerbangan Dan Antarksa Nasional (LAPAN), sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Implementasi Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Di Lingkungan Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (LAPAN) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan pedoman bagi Tim Evaluasi Implementasi SAKIP LAPAN yang selanjutnya disebut Tim Evaluasi Implementasi SAKIP yang berkaitan dengan:

- a. Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. Penetapan kerangka kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 3...

### Pasal 3

- (1) Tim Evaluasi Implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri dari unsur APIP yang ditetapkan oleh Kepala LAPAN.
- (2) Tim Evaluasi Implementasi SAKIP mempunyai tugas melaksanakan evaluasi implementasi SAKIP Satuan Kerja dan menyusun Laporan Hasil Evaluasi yang akan diserahkan kepada para Kepala Satuan Kerja dan Kepala LAPAN.
- (3) Laporan evaluasi implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri Pelayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

### Pasal 4

- (1) Satuan Kerja yang menjadi objek evaluasi implementasi SAKIP terdiri atas :
  - a. 4 (empat) unit organisasi Eselon I, yaitu :
    1. Sekretariat Utama;

1. Sekretariat Utama;
  2. Deputi Bidang Sains Antariksa dan Atmosfer;
  3. Deputi Bidang Teknologi Penerbangan dan Antariksa; dan
  4. Deputi Bidang Penginderaan Jauh.
- b. 14 (empat belas) Satuan Kerja Eselon II, yaitu :
1. Inspektorat;
  2. Pusat Kajian Kebijakan Penerbangan dan Antariksa;
  3. Pusat Pemanfaatan Teknologi Dirgantara;
  4. Pusat Teknologi Informasi dan Standar Penerbangan dan Antariksa;
  5. Biro Perencanaan dan Keuangan;
  6. Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Hukum;
7. Biro...

7. Biro Kerja Sama, Hubungan Masyarakat dan Umum;
  8. Pusat Sains Antariksa;
  9. Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer;
  10. Pusat Teknologi Penerbangan;
  11. Pusat Teknologi Roket;
  12. Pusat Teknologi Satelit;
  13. Pusat Teknologi dan Data Penginderaan Jauh; dan
  14. Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh;
- c. 7 (tujuh) Unit Pelaksana Teknis, yaitu:
1. Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Agam;
  2. Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Sumedang;
  3. Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Pontianak;
  4. Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Pasuruan;

5. Balai Kendali Satelit, Pengamatan Antariksa dan Atmosfer dan Penginderaan Jauh Biak;
  6. Balai Uji Teknologi dan Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Garut; dan
  7. Stasiun Bumi Penginderaan Jauh Parepare.
- (2) Dalam hal terjadi perubahan nomenklatur dan penambahan Obyek evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka obyek evaluasi Satuan Kerja menyesuaikan dengan nomenklatur dan Satuan Kerja pada perubahan organisasi yang baru.

## Pasal 5

- (1) Komponen penilaian dalam evaluasi implementasi SAKIP Satuan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 terdiri atas :

a. Perencanaan...

- a. Perencanaan Kinerja;
  - b. Pengukuran Kinerja;
  - c. Pelaporan Kinerja;
  - d. Evaluasi Internal; dan
  - e. Capaian Kinerja.
- (2) Kriteria lebih lanjut dari komponen penilaian evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.
- (3) Untuk membantu Tim Evaluasi Implementasi SAKIP dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi, Tim Evaluasi Implementasi SAKIP menggunakan Kertas Kerja Evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

## Pasal 6

Pada saat Peraturan Kepala ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 05 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## Pasal 7

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal **18 JUL 2016**

KEPALA,



THOMAS DJAMALUDDIN

LAMPIRAN I

PERATURAN KEPALA LEMBAGA  
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA  
NASIONAL

NOMOR 9 TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI  
IMPLEMENTASI SAKIP DI LINGKUNGAN  
LEMBAGA PENERBANGAN DAN  
ANTARIKSA NASIONAL

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Umum

1. Sistem manajemen pemerintahan berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) yang dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Agenda penting dalam reformasi pemerintahan

Pemerintah (SAKIP). Agenda penting dalam pelaksanaan pemerintahan diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing instansi pemerintah terhadap SAKIP, untuk itu instansi pemerintah berkewajiban merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya secara mandiri serta melaporkan kepada instansi yang lebih tinggi.

Dalam rangka pemantauan dan untuk mengetahui sejauh mana satuan kerja di lingkungan LAPAN menerapan SAKIP, sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja, perlu adanya evaluasi agar diperoleh umpan balik yang obyektif sehingga berdampak pada perbaikan dan peningkatan akuntabilitas dan kinerja satuan kerja secara konsisten untuk mewujudkan capaian target kinerja sesuai rencana strategis (RENSTRA) masing-masing satuan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dalam pelaksanaan evaluasi diperlukan suatu petunjuk yang dapat dijadikan sebagai pedoman evaluasi atas implemenasi SAKIP satuan kerja di lingkungan LAPAN.

2. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP, terdapat perubahan bobot penilaian komponen pada lembar kerja evaluasi implementasi SAKIP dan persyaratan evaluator bersertifikat diklat/bimtek SAKIP dan



SAKIP dan persyaratan evaluator bersertifikat diklat/bimtek SAKIP dan evaluasi implementasi SAKIP. Sehingga dipandang perlu untuk melakukan perubahan atas perka LAPAN nomor 05 tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organiasi di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional.

### 1.2 Pengertian Evaluasi

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja Satuan Kerja di lingkungan LAPAN.

Penggunaan data untuk evaluasi diprioritaskan pada kecepatan memperoleh data dan kegunaannya. Dengan demikian, hasil evaluasi akan lebih cepat diperoleh dan tindakan perbaikan dapat segera dilakukan.

Sifat evaluasi lebih persuasif, analitik, dan memperhatikan kemungkinan implementasinya.

### 1.3 Tujuan dan Sasaran Evaluasi

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan setiap tahun sesuai dengan kaidah dan sasaran ditetapkan. Tujuan dan Sasaran

dengan kebijakan evaluasi yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran Evaluasi sangat tergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/Satuan Kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Wewenang pimpinan untuk evaluasi ini diberikan kepada Inspektorat.

Tujuan dan sasaran evaluasi atas implementasi SAKIP LAPAN adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di LAPAN;
2. Menilai akuntabilitas kinerja Satuan Kerja (Eselon I, Eselon II, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT));
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja Satuan Kerja; dan
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### 1.4 Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk implementasi anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan

kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukan menjadi satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan capaian Satuan Kerja.

Dalam implementasinya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, perencanaan kinerja tahunan termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan Satuan Kerja yang bersangkutan.
5. Menyusun peringkat hasil evaluasi implementasi SAKIP di lingkungan LAPAN
6. Menyusun ringkasan LHE yang akan dilaporkan Kepala LAPAN kepada Menteri PAN dan RB

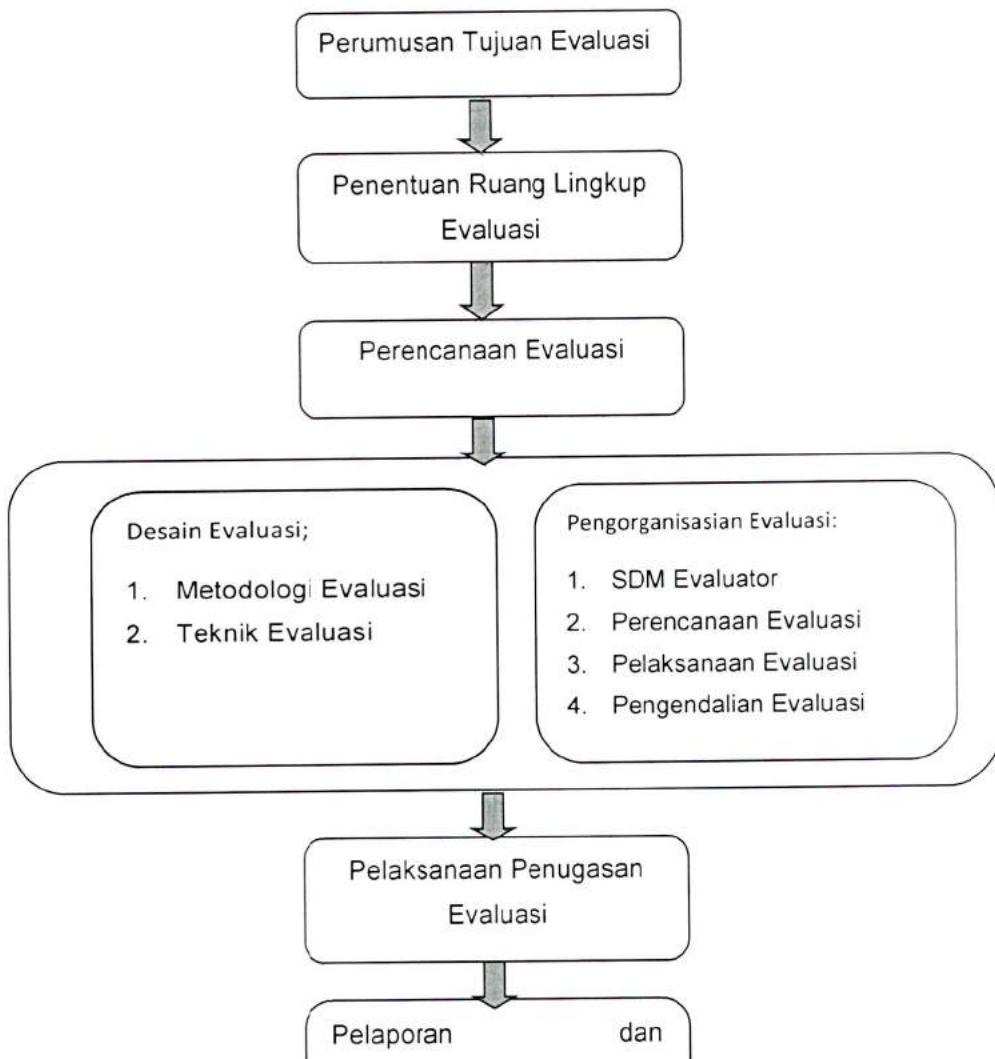
Untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi, dibutuhkan akses antara

lain:

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

Kerangka kerja evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum digambarkan sebagai berikut:

1.



Mengkomunikasikan Hasil  
Evaluasi

b.

## BAB II

### PERENCANAAN EVALUASI

#### 2.1 Desain Evaluasi

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

Desain evaluasi merupakan kegiatan yang pada intinya mengidentifikasi:

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

yang berbeda, sehingga memerlukan desain yang berbeda.

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

1. Jenis informasi yang akan diperoleh;
2. Sumber informasi (misalnya, tipe responden);
3. Metode yang akan digunakan dalam melakukan uji petik (misalnya, random sampling);
4. Metode pengumpulan informasi (misalnya, struktur wawancara dan pembuatan kuesioner);
5. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
6. Dasar untuk membandingkan hasil dengan dengan atau tanpa program (untuk pertanyaan tentang dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
7. Analisis perencanaan.

Kegiatan penyusunan desain evaluasi pada akhirnya akan menentukan metodologi evaluasi dan teknik evaluasi.

#### 1. Metodologi Evaluasi

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

evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan kelemahan dan kelebihan metodologi yang digunakan kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## 2. Teknik Evaluasi

Berbagai teknik evaluasi yang digunakan oleh evaluator tergantung pada:

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

Berbagai teknik evaluasi dapat digunakan, namun yang terpenting adalah dapat memenuhi tujuan evaluasi. Teknik-teknik tersebut antara lain adalah telaah sederhana, survei sederhana sampai survei mendalam dalam verifikasi data riset terapan (*applied research*).

yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), berbagai analisis dan pengukuran, survei target evaluasi (*target group*), metode statistik, metode statistik nonparametrik, pembandingan (*benchmarking*), analisa lintas bagian (*cross section analysis*), analisa kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/simbol-simbol, dan sebagainya.

## 2.2 Pengorganisasian Evaluasi

Pengorganisasian evaluasi merupakan aktivitas yang dimulai sebelum pelaksanaan evaluasi yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan evaluasi.

Secara garis besar, kegiatan pengorganisasian evaluasi ini meliputi kebutuhan sumber daya manusia evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan evaluasi.

### 1. SDM Evaluator

Hal terpenting dalam pelaksanaan evaluasi adalah ketersediaan SDM sebagai evaluator. Kualitas SDM evaluator menjadi pemicu utama keberhasilan pelaksanaan evaluasi yang berkualitas. Persyaratan evaluator mencakup:

- a. Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang Sistem AKIP;

11.

b. Telah mengikuti pelatihan evaluasi implementasi SAKIP.

Kedua jenis persyaratan tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya sertifikat telah mengikuti pelatihan atau setidaknya surat tugas untuk mengikuti (dan telah mengikuti) kedua pelatihan tersebut. Dalam hal kedua persyaratan tersebut belum terpenuhi, maka sampai tahun 2016 setidaknya evaluator yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi SAKIP (mulai dari anggota tim sampai dengan penanggung jawab evaluasi) telah mengikuti pelatihan di kantor sendiri (*in house training*) di masing-masing APIP.

Untuk evaluator di lingkungan LAPAN terdiri para Auditor dan Perencana yang telah mengikuti pelatihan tentang Sistem AKIP dan Evaluasi implementasi SAKIP.

## 2. Perencanaan Evaluasi

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

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

- a. Pengidentifikasi pengguna hasil evaluasi,
- b. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting,
- c. Pengidentifikasi informasi yang akan dihasilkan, dan
- d. Sistem komunikasi dengan pihak yang terkait dalam kegiatan evaluasi.

Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dilingkungan LAPAN dapat dikategorikan ke dalam tingkatan evaluasi, yaitu:

- a. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian di lapangan, reviu, dan telaahan atas SAKIP (reviu dokumen Renstra dan Laporan Kinerja). Evaluasi ini dapat meliputi evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam Laporan Kinerja, misalnya: keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, dan
- b. Evaluasi terbatas, misalnya untuk mengetahui kemajuan dalam implementasi SAKIP atau untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja

11.

instansi/Satuan Kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu. Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu.

### 3. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi beberapa tahap, yaitu:

#### a. Pengumpulan, analisis, dan interpretasi data

Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP, yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh para auditor dan perencana telah memadai dan memberikan saran atau rekomendasi guna peningkatan akuntabilitas kinerja.

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

Penyusunan draft LHE biasanya dilakukan oleh ketua tim evaluasi. Sebelum menyusun draft LHE evaluator, pengendali teknis, dan penanggung jawab evaluasi telah menyetujui permasalahan yang diperoleh tim.

c. Pembahasan dan reviu draft LHE

Meskipun sebelum penyusunan draft LHE telah diadakan pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi, dalam implementasinya sering terjadi pembahasan draft LHE secara bersama.

d. Finalisasi LHE

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

e. Penyebaran dan Mengkomunikasikan LHE

Penyebaran LHE sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengkomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak. Untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada Eselon I dan Satuan Kerja yang dievaluasi.

4. Pengendalian Evaluasi

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

dapat dilakukan oleh tim evaluator, pengendali teknis dan penanggungjawab evaluasi.

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

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh pengendali teknis.
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (*rating*) hasil evaluasi.



## BAB III

### PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

#### 3.1 Survei Pendahuluan

##### 1. Tujuan dan Manfaat Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan/Satuan Kerja yang akan dievaluasi.

Tujuan dan manfaat survei pendahuluan antara lain adalah untuk:

- a. Memberikan pemahaman mengenai Satuan Kerja yang dievaluasi.
- b. Memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi, dan
- c. Merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.

##### 2. Jenis data dan informasi yang dikumpulkan pada Survei Pendahuluan sesuai dengan tujuan dan manfaat survei pendahuluan, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh antara lain mengenai:

- a. Tugas, fungsi, dan kewenangan Satuan Kerja;
- b. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan Satuan Kerja;
- c. Kegiatan utama Satuan Kerja;
- d. Sumber pembiayaan Satuan Kerja;

- e. Keterkaitan unit kerja atau unit kerja atasannya;
- f. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki Satuan Kerja atau Satuan Kerja atasannya;
- g. Laporan Kinerja Satuan Kerja;
- h. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
- i. Laporan Keuangan dan pengendalian; serta
- j. Hasil evaluasi dan reviu periode sebelumnya.

Dalam tahapan survei pendahuluan para evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang mendetail, karena pada dasarnya survei pendahuluan dititikberatkan untuk memahami Satuan Kerja yang akan dievaluasi secara umum dan hasilnya digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi.

### 3.2 Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja di LAPAN masih seperti tahun sebelumnya, yaitu difokuskan untuk peningkatan mutu implementasi manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja

B.

Satuan Kerja dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).

Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:

1. Partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi.  
Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
2. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.

Langkah yang perlu dilakukan oleh Tim Evaluasi AKIP sebelum melakukan evaluasi untuk Satuan Kerja yang telah dievaluasi tahun lalu adalah mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan tindak lanjut atas saran atau rekomendasi tahun lalu. Apabila terdapat kendala dalam pelaksanaan tindak lanjut yang cukup relevan perlu dilaporkan kepada pimpinan atau pihak lain yang terkait.

### 3.3 Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi meliputi :

1. Mengevaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja di LAPAN;
2. Menyusun perincian hasil evaluasi dan penetapan kategori hasil

2. Menyusun peringkat hasil evaluasi dan penetapan kategori hasil evaluasi;
3. Melaporkan hasil evaluasi kepada Kepala LAPAN dan para Kepala Satuan Kerja;
4. Menyusun ringkasan LHE yang akan dilaporkan Kepala LAPAN kepada Menteri PAN dan RB.

### 3.4 Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja dengan menggunakan teknik “*criteria referenced survey*” yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria

evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan berdasarkan kepada :

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkungan LAPAN;



2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu Satuan Kerja telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari Tim Evaluasi AKIP.

### 3.5 Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Teknik pengumpulan data antara lain : kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain : telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode

statistik, pembandingan, analisis logika program dan sebagainya.

### 3.6 Kertas Kerja Evaluasi (KKE)

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk menyusun LHE. Setiap langkah Tim Evaluasi AKIP yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan.

Data dan diskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, pembandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada kesimpulannya.

### 3.7 Organisasi Dan Jadwal Evaluasi

Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja di LAPAN sepenuhnya dilaksanakan oleh Tim Evaluasi AKIP yang dibentuk oleh Kepala LAPAN. Tim Evaluasi AKIP terdiri dari Inspektorat dan Biro

A handwritten signature consisting of a stylized 'f' or 'F' followed by a period.

Perencanaan dan Keuangan. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kepala LAPAN.

Laporan Hasil Evaluasi terhadap Satuan Kerja yang dilakukan oleh Tim Evaluasi AKIP diserahkan kepada Kepala LAPAN paling lambat bulan April tahun berjalan dan ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 30 Mei.

13.

## BAB IV

### EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP SATUAN KERJA

#### 4.1 Umum

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

#### 4.2 Evaluasi Atas Implementasi SAKIP

##### 1. Evaluasi atas komponen SAKIP

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

- a. Satuan Kerja dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada keluaran dan hasil;
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data

kinerja;

- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan;
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Satuan Kerja;
- g. Tingkat implementasi SAKIP Satuan Kerja;
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

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

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

2.

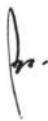
Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi AKIP ini dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). LKE ini menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE ini juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian pada Lembar Kerja Evaluasi.

#### 4.3 Penilaian dan Penyimpulan

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

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: b. Rencana Operasional (20%), meliputi: c. Rencana Kinerja (70%)

	Kinerja		Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%)  b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%)  b. Kualitas Pengukuran (12,5%)  c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%)  b. Kualitas pelaporan (7,5%)  c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%)  b. Kualitas evaluasi (5%)  c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)



No	Komponen	Bobot	SubKomponen
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)
	Total	100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan implementasi Sistem AKIP pada Satuan Kerja, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas butir 5a, b dan c didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada poin b yang

dimaksud, terbagi atas dua entitas yaitu:

- 1) Eselon I meliputi Sekretariat Utama, Deputi Bidang Penginderaan Jauh, Deputi Bidang Sains Antariksa dan Atmosfer, Deputi Bidang Teknologi Penerbangan dan Antariksa.
  - 2) Satuan Kerja Eselon II dan Balai.
- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgements*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.
- e. Setiap jawaban "ya" akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban "tidak" diberi nilai 0.
- f. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement evaluator*. Kriteria sebagaimana tertera dalam

h.

penjelasan template, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e.

- g. Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban “ya” atau “tidak” pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian ‘ya’ atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).
- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan *professional judgements*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  1. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada

setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban "ya" maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $[3 / 10] \times 10 = 3$ ;

2. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
  3. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d 100.
- j. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
1. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  2. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi

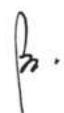
6.

yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

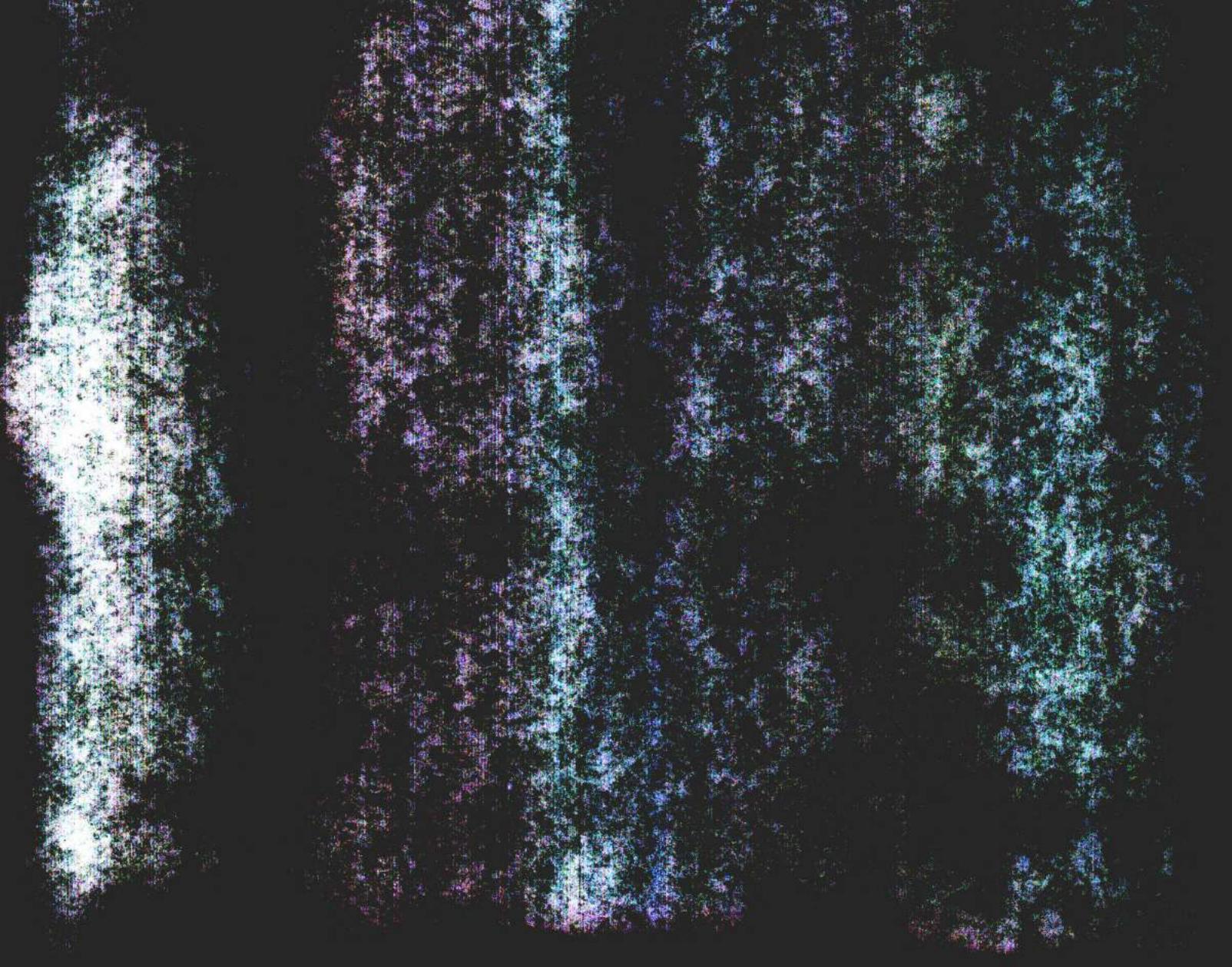
No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak

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

- k. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan review secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- 1) Review tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh pengendali teknis.



- 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.



## BAB V

### PELAPORAN HASIL EVALUASI

#### 5.1 Umum

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

Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, pembandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

Bagi instansi pemerintah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi pemerintah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi pemerintah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain: Penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

LHE atas implementasi SAKIP Satuan Kerja yang dievaluasi APIP disampaikan kepada pimpinan Satuan Kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada pimpinan lembaga yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PANRB. Format LHE, selain bentuk surat (short-form), juga dapat berbentuk Bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (long-form).

Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

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

- *Lampiran*

## 5.2 Format Dan Isi LHE

1. Bentuk LHE dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :

fb.



**LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL**  
**INSPEKTORAT**

JL. LAPAN No. 8 Pekayon, Pasar Rebo Jakarta Timur  
TELP. (021) 87720685, FAKSIMILE (021) 87720685 Situs : [www.LAPAN.go.id](http://www.LAPAN.go.id)

---

Jakarta.....

Nomor :

Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah (SAKIP) di (Nama Satuan  
Kerja) Tahun 20xx

Yth. Sekretaris Utama/Deputi/Inspektur/Kepala Pusat/Kepala Biro/Kepala  
Satuan Kerja  
(Nama Satuan Kerja)

di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor .... Tahun 20xx Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP Satuan Kerja di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (Nama Satuan Kerja), dengan tujuan:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja Satuan Kerja;
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Satuan Kerja;
  - 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.  
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20xx merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana

Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100.

(Nama Satuan Kerja) mendapat nilai “.....” atau dengan predikat penilaian “(Memuaskan/Sangat Baik/ Baik/ Cukup Baik/ Agak Kurang/ Kurang)”.

Adapun rincian hasil penilaian, adalah sebagai berikut :

Komponen Yang Dinyatakan		Bobot	Nilai Tahun 20xx*	Nilai Tahun 20xx**	Nilai rata-rata Tahun 20xx***
a.	Perencanaan Kinerja	30			
b.	Pengukuran Kinerja	25			
c.	Pelaporan Kinerja	15			

d.	Evaluasi Kinerja	10			
e.	Capaian kinerja	20			
Nilai Evaluasi	Hasil	100			

- \* Nilai hasil evaluasi Satuan Kerja tahun sebelumnya
- \*\* Nilai hasil evaluasi Satuan Kerja tahun yang dinilai
- \*\*\* Nilai rata-rata hasil evaluasi Satuan Kerja di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tahun yang dinilai

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di (Nama Satuan Kerja) dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

.....

b. Pengukuran Kinerja

.....

bn.

c. Pelaporan Kinerja

.....

d. Pencapaian Kinerja

.....

e. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

.....

5. Rekomendasi :

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Sekretaris Utama/ Deputi/ Inspektur/ Kepala Biro/ Kepala Pusat/ Kepala Satuan Kerja (Nama Satuan Kerja) beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

a. .....

b. .....

c. Dst.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai

implementasi manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Bapak / Ibu beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan SAKIP di (Nama Satuan Kerja).

Atas perhatian dan kerjasama Bapak / Ibu disampaikan terima kasih.

Ketua Tim Evaluasi

Implementasi SAKIP Satuan Kerja di  
Lembaga Penerbangan dan Antariksa  
Nasional Tahun 20xx,

(Nama Ketua Tim Evaluasi AKIP)

NIP.

Tembusan :

- Kepala;
- Sekretaris Utama / Deputi Bidang .....
- Kepala Pusat .....

P.

2. Tim Evaluasi Implementasi SAKIP menyampaikan LHE kepada Kepala LAPAN dengan tembusan kepada Sekretaris Utama dan para Deputi. Kemudian Kepala LAPAN menyampaikan ringkasan hasil evaluasi sebagai bahan informasi evaluasi akuntabilitas kinerja kepada Menteri PAN dan RB sebelum bulan Mei 20xx. Hal ini untuk mendukung evaluasi LAKIP LAPAN Tahun 20xx oleh Menteri PAN dan RB, yang selanjutnya digunakan sebagai evaluasi akuntabilitas kinerja LAPAN.

10.

## BAB VI

### PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, diharapkan para evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.

Dengan segala keterbatasan dalam pelaksanaan evaluasi implementasi SAKIP, tim evaluator tetap berusaha agar proses evaluasi menjadi forum dan kesempatan untuk melakukan berbagai perbaikan yang diperlukan guna penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja.

Hasil evaluasi disampaikan secara formal kepada Kepala dan Pimpinan Satuan Kerja dengan tujuan adalah untuk memotivasi agar terus melakukan perbaikan dan bisa dijadikan contoh bagi yang lainnya (pembelajaran).

Rekomendasi hasil evaluasi tersebut diminta untuk ditindaklanjuti sesegera mungkin. Jika ini dipatuhi semua pihak, maka akan terjadi proses perbaikan secara terus-menerus.

Terkait hasil evaluasi, perlu ditekankan Inspektorat melakukan "evaluasi akuntabilitas kinerja", dan bukan "mengevaluasi kinerja secara keseluruhan". Jadi yang menjadi titik berat evaluasi adalah proses berakuntabilitas yaitu evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai alat dalam rangka peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja, evaluasi implementasi SAKIP diperlukan dalam mempertanggungjawabkan kinerja sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam perencanaan program dan kegiatan Satuan Kerja.

KEPALA,



THOMAS DJAMALUDDIN



LAMPIRAN II  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA  
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA  
NASIONAL  
NOMOR TAHUN 2016  
TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA  
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA  
NASIONAL

LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE)  
IMPLEMENTASI SAKIP  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
TAHUN 2016

NAMA UNIT KERJA: .....

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)			
a. PEMENUHAN (2%)			
1 Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		Y/T	
2 Renstra telah memuat tujuan		Y/T	
3 Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	<p>a apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; apabila <math>80\% &lt; \text{tujuan/hasil program}</math> yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan <math>&lt; 100\%</math>;</p> <p>b apabila <math>40\% &lt; \text{tujuan/hasil program}</math> yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan <math>&lt; 80\%</math>;</p> <p>c apabila <math>20\% &lt; \text{tujuan/hasil program}</math> yang telah dilengkapi</p>	<p>Ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</p> <p><u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e dengan ukuran keberhasilan $\leq 40\%$ apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $\leq 20\%$	
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	a apabila seluruh tujuan/hasil program telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b apabila $80\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} < 100\%$ ; c apabila $40\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 80\%$ ; d apabila $20\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 40\%$ e apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan	Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra

			<i>target pencapaiannya ≤ 20%</i>	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	<i>ya,</i>	<i>jika dokumen renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran), baik pada tingkat K/L maupun tingkat Unit Kerja</i>	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a b c d e	<i>apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila 80% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya &lt; 100%; apabila 40% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 80%; apabila 20% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 40% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 20%</i>	



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	<p>a apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b apabila <math>80\% &lt; \text{sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} &lt; 100\%</math>;</p> <p>c apabila <math>40\% &lt; \text{sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 40\%</math></p> <p>e apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya <math>\leq 20\%</math></p>	
8	Renstra telah menyajikan IKU	<p>a apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L;</p> <p>b apabila <math>80\% &lt; \text{indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L} \leq 95\%</math>;</p> <p>c apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L} \leq 80\%</math></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</li><li>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang dituliskan pada Renstra</li></ul>

		<p>d <i>apabila 20% &lt; indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 20%</i></p>	<p><i>diinformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja</i></p>
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)		
9	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	<p>a <i>apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</i></p> <p>b <i>apabila 80% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%;</i></p> <p>d <i>apabila 20% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%;</i></p> <p>e <i>apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%</i></p>	<p><i>Kriteria berorientasi hasil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ berkualitas outcome atau output</li> <li>▪ penting bukan proses/kegiatan</li> <li>▪ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud</li> <li>▪ terkait dengan isu strategis organisasi</li> <li>▪ sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</li> </ul>

br.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
10	ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/ Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<p>a <i>apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; apabila <math>80\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 95\%</math>;</i></p> <p>b <i>apabila <math>40\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 80\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila <math>20\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 40\%</math></i></p> <p>e <i>apabila ukuran keberhasilan yang SMART <math>\leq 20\%</math></i></p>	<p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i></li> <li>▪ <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i></li> <li>▪ <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i></li> <li>▪ <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</i></li> <li>▪ <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i></li> </ul> <p>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</p>
11	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a <i>apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil; apabila <math>80\% &lt; \text{berorientasi hasil} &lt; 95\%</math>;</i></p> <p>b <i>apabila <math>40\% &lt; \text{berorientasi hasil}</math></i></p>	

		d	$\leq 80\%$ ; apabila $20\% < \text{berorientasi hasil} \leq 40\%$ apabila sasaran yg berorientasi hasil $\leq 20\%$	
12	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a  b  c  d  e	<i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i> <i>apabila 80% &lt; Indikator SMART <math>\leq 95\%</math>;</i> <i>apabila 40% &lt; Indikator SMART <math>\leq 80\%</math>;</i> <i>apabila 20% &lt; Indikator SMART <math>\leq 40\%</math></i> <i>apabila indikator yang SMART <math>\leq 20\%</math></i>	
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a  b  c  d	<i>apabila &gt; 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i> <i>apabila 80% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 95\%</math>;</i> <i>apabila 40% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 80\%</math>;</i> <i>apabila 20% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 40\%</math>;</i>	Kriteria Target yg baik: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>▪ Selaras dengan Renstra Instansi;</li> <li>▪ Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>▪ Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>▪ Berdasarkan argumen dan</li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e apabila target yang memenuhi seluruh kriteria $\leq 20\%$ ;	perhitungan yang logis
14	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran; d apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program dan sasaran; e apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil	program dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra

		<i>program dan sasaran</i>	
15	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	<p>a <i>apabila &gt; 90% tujuan/ hasil program dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</i></p> <p>b <i>apabila 75% &lt; tujuan/ hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% &lt; tujuan/ hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% &lt; tujuan/ hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 40%</i></p> <p>e <i>apabila tujuan/ hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 10%</i></p>	<p>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>tujuan/ hasil program dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan/ hasil program dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra atasannya;</i></li> <li>▪ <i>Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown (turunan) dari target2 kinerja dalam Renstra atasannya;</i></li> <li>▪ <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</i></li> <li>▪ <i>terwujudnya tujuan/ hasil program dan sasaran yang ada</i></li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
16	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a <i>apabila lebih dari 95% tujuan/ hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> b <i>apabila 80% &lt; tujuan/ hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;</i> c <i>apabila tujuan/ hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</i> d <i>apabila tujuan/ hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</i> e <i>apabila lebih dari 75% tujuan/ hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business</i>	<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mengacu / selaras dengan</li><li>▪ Renstra Instansi Mengacu / selaras dengan</li><li>▪ kontrak kinerja (jika ada) Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</li><li>▪ menggambarkan core business</li><li>▪ menggambarkan isu strategis yang berkembang</li><li>▪ menggambarkan hubungan kausalitas mengacu pada praktik2 terbaik</li></ul>

			<i>business dan isu strategis yang berkembang</i>	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
17	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	a  b  c	<i>apabila lebih dari 95% indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</i> <i>apabila 80% &lt; keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq</math> 95%;</i> <i>apabila 40% &lt; keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program</i>	Kriteria Selaras atau ( <i>dapat</i> ) dijadikan acuan: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>▪ Sasaran2 yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan</li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>d dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 80\%</math>; apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 40\%</math></p> <p>e apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 20\%</math></p>	pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART
18	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p>	<p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan</li><li>▪ periodik yang selaras dan terukur;</li><li>▪ Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara</li></ul>

		<p>c apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d apabila monitoring target JM dilakukan secara insidentil, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e Target JM tidak dimonitor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ periodik;</li> <li>▪ Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</li> <li>▪ Terdapat dokumentasi hasil monitoring</li> </ul> <p>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</p>
19	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b Apabila ada perbaikan tapi masih terdapat kesalahan dalam perumusan sasaran dan IK;</p> <p>c Apabila ada perbaikan tapi belum signifikan;</p> <p>d Apabila Renstra telah direviu namun tidak ada perbaikan;</p> <p>e Apabila Renstra tidak direviu</p>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN		KETERANGAN
1	2	3	4	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	Ya  <i>apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</i>  Tidak  <i>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i>		
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya  <i>apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)</i>		

3	PK telah menyajikan IKU	<p>a <i>apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja</i></p> <p>b <i>apabila 80% &lt; IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 95%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 80%;</i></p> <p>d <i>apabila 20% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20%</i></p> <p>e <i>apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20%</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</i> <i>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja</i></li> </ul>
4	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya	<p><i>jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i></p>
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		
5	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a <i>apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah</i></p>	<p><i>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>berkualitas outcome atau output</i></li> <li>▪ <i>penting</i></li> <li>▪ <i>bukan proses/kegiatan</i></li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>b <i>berorientasi hasil; apabila <math>80\% &lt; \text{sasaran}</math> telah berorientasi hasil <math>\leq 95\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila <math>40\% &lt; \text{sasaran}</math> telah berorientasi hasil <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p>d <i>apabila <math>20\% &lt; \text{sasaran}</math> telah berorientasi hasil <math>\leq 40\%</math></i></p> <p>e <i>apabila sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq 20\%</math></i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan terkait dengan isu strategis organisasi</li></ul>
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a <i>apabila lebih dari 95% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p>b <i>apabila <math>80\% &lt; \text{Indikator SMART} \leq 95\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila <math>40\% &lt; \text{Indikator SMART} \leq 80\%</math>;</i></p> <p>d <i>apabila <math>20\% &lt; \text{Indikator SMART} \leq 40\%</math></i></p> <p>e <i>apabila indikator yang SMART <math>\leq 20\%</math></i></p>	<p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Spesific: Tidak berdimakna</li><li>▪ Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li><li>▪ Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</li><li>▪ Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li><li>▪ Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li></ul>

			Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a <i>apabila &gt; 95% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i></p> <p>b <i>apabila 80% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 95\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila 40% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p>d <i>apabila 20% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 40\%</math>;</i></p> <p>e <i>apabila target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq 20\%</math>;</i></p>	<p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>▪ Selaras dengan Renstra Instansi;</li> <li>▪ Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>▪ Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>▪ Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</li> </ul>
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a <i>apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</i></p> <p>b <i>apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i></p>	<p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menjadi penyebab langsung</li> <li>▪ terwujudnya sasaran;</li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>c <i>apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</i></p> <p>d <i>apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran;</i></p> <p>e <i>apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Relevan;</i></li> <li>▪ <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i> <i>Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</i> <i>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</i></li> </ul>
9	Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran	<p>a <i>Jika untuk seluruh sasaran (hasil) yang ditetapkan dalam dokumen rencana kinerja tahunan dapat diidentifikasi dengan kegiatan dan anggaran dalam dokumen pengajuan anggaran, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</i></p> <p>b <i>Jika <math>80\% &lt; \text{sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung)} \leq 100\%</math></i></p>	

		<p>100%</p> <p>c Jika sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</p> <p>d Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung <math>\leq 50\%</math></p> <p>e Jika sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran</p>	
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	<p>a apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b apabila <math>80\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 95\%</math>;</p> <p>c apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 40\%</math>;</p> <p>e apabila <math>\text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 20\%</math></p>	<p>kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>▪ Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>▪ Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</li> <li>▪ terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a <i>apabila lebih dari 95% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p>b <i>apabila 80% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 80%;</i></p> <p>d <i>apabila 20% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 20%</i></p>	<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengacu / selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra</li> <li>▪ Mengacu / selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)</li> <li>▪ Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>▪ Menggambarkan core business</li> <li>▪ Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan</li> <li>▪ Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP)</li> <li>▪ Mengacu pada praktik2 terbaik</li> <li>▪ Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kisi-kisi 1,2,3,4,5,6,7,8)</li> </ul>

				kegiatan tahun2 sebelumnya
12	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a  b  c  d  e	<i>apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); apabila 80% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 95%; apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 80%; apabila 20% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 40% apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 20%</i>	Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA
13	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Cukup jelas (Y/T)	

1a.

<b>No</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA</b>		<b>PENJELASAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	
14	Dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya	<i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran</i>	
		Tidak	<i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i>	
15	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a	<i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang dittd-i memenuhi</i>	Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan: ▪ (Capaian) target kinerja

		<p>b seluruh kriteria yang ditetapkan; apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p> <p>c apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</p> <p>e</p>	<p>dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>▪ (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li> </ul>
16	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali implementasi reward and punishment;</p>	<p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>▪ Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan</li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>c apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik &lt; 50%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dicariakan alternatif solusinya;</li> <li>Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (updated performance)</li> <li>Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</li> </ul>
17	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c apabila pemamfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p>	<p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau</li> </ul>

	d e	<i>apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan &lt; 50% dari target2 kinerja dalam PK</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ditundanya suatu kegiatan Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> </ul>
18	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	a  b  c  d  e	<p><i>apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</i></p> <p><i>apabila 80% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 95%;</i></p> <p><i>apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 80%;</i></p> <p><i>apabila 20% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40%;</i></p> <p><i>apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III</i></p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV)</li> <li>▪ Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</li> <li>▪ terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan</li> </ul> <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</p>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN	
1	2	3	4	
		<i>dan IV <math>\leq</math> 20%</i>		
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>				
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU)</i> sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya <i>apabila Kem/LPND/unit kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kem/LPND dan level unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.</i>		
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a <i>apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</i> b <i>apabila 80% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 95%;</i> c <i>apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 80%;</i> d <i>apabila 20% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 40%</i> e <i>apabila eselon III dan</i>		

			<i>apabila sektor III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq 20\%</math></i>	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a b c d e	<i>apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> <i>apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</i> <i>apabila &gt; 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</i> <i>apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</i> <i>apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</i>	<i>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>▪ Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>▪ Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>▪ Terdapat penanggungjawab yang jelas; Jelas waktu deliverynya;</li> <li>▪ Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)			

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
4	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a <i>apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi kriteria;</i> b <i>apabila 80% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 95%;</i> c <i>apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 80%;</i> d <i>apabila 20% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%</i> e <i>apabila IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 20%</i>	<p><i>Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan, menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut.</i></p> <p><i>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable).</i></p>
			<p><i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</i></li><li>▪ <i>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan IKU</i></li><li>▪ <i>mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</i></li></ul>

			<p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ jelas satuan ukurannya;</li> <li>▪ formulasi perhitungan dapat diidentifikasi cara perhitungannya</li> <li>▪ disepakati banyak pihak</li> </ul>
5	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a <i>apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i></p> <p>b <i>apabila <math>80\% &lt; IKU</math> yang cukup <math>\leq 95\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila <math>40\% &lt; IKU</math> yang cukup <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p>d <i>apabila <math>20\% &lt; IKU</math> yang cukup <math>\leq 40\%</math></i></p> <p>e <i>apabila IKU yang cukup <math>\leq 20\%</math></i></p>	<p>kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur</i></li> <li>▪ <i>Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya</i></li> <li>▪ <i>Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)</i></li> </ul> <p><i>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</i></li> <li>▪ <i>menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</i></li> <li>▪ <i>menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/ unit kerja lain</i></li> <li>▪ <i>menggambarkan isu strategis yang berkembang</i></li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
			<p>menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik</p>
6	IKU telah selaras dengan IKU IP	<p>a apabila lebih dari 95% IKU telah selaras dengan IKU ip;</p> <p>b apabila <math>80\% &lt; \text{IKU}</math> telah selaras dengan <math>\text{IKU IP} \leq 95\%</math>;</p> <p>c apabila <math>40\% &lt; \text{IKU}</math> telah selaras dengan <math>\text{IKU IP} \leq 80\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{IKU}</math> telah selaras dengan <math>\text{IKU IP} \leq 40\%</math></p> <p>e apabila IKU yang telah selaras dengan <math>\text{IKU IP} \leq 20\%</math></p>	
7	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</p> <p>b apabila <math>80\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 95\%</math>;</p> <p>c apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 80\%</math></p>	<p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya</li> </ul>

		d	<p><i>yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p><i>apabila <math>20\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 40\%</math></i></p> <p><i>e apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 20\%</math></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>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</i></li> </ul>
				<p><i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>jelas satuan ukurannya;</i></li> <li><i>formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i></li> <li><i>cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i></li> </ul>
8	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a	<p><i>apabila lebih dari 95% Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya;</i></p>	
		b	<p><i>apabila <math>80\% &lt; \text{Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya} \leq 95\%</math>;</i></p>	
		c	<p><i>apabila <math>40\% &lt; \text{Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator}</math></i></p>	

2.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>d <i>Kinerja Atasannya ≤ 80%; apabila 20% &lt; Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila Indikator Kinerja yang telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya ≤ 20%</i></p>	
9	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<p>a <i>apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</i></p> <p>b <i>apabila 80% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 95%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 80%;</i></p> <p>d <i>apabila 20% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator</i></p>	<p><i>Keselarasan IKU:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</i></li> <li>▪ <i>Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</i></li> <li>▪ <i>terwujudnya kinerja utama atasannya</i></li> </ul>

		e	<p><i>keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 40%</i></p> <p><i>apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 20%</i></p>	
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a  b  c  d	<p><i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i></p> <p><i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</i></p> <p><i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</i></p> <p><i>apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang</i></p>	<p><i>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</i></li> <li>▪ <i>terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu);</i></li> <li>▪ <i>Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</i></li> <li>▪ <i>setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</i></li> <li>▪ <i>terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</i></li> <li>▪ <i>Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</i></li> <li>▪ <i>Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</i></li> <li>▪ <i>Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah</i></li> </ul>

2.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e <i>menyusun PK; apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</i>	<i>divalidasi</i>
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a <i>apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i> b <i>apabila 80% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%;</i> c <i>apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</i> d <i>apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%;</i> e <i>apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</i>	<i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i></li> <li>▪ <i>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);</i></li> <li>▪ <i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i></li> <li>▪ <i>Data yang dikumpulkan</i></li> </ul>

			<i>memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i>
12	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya	<i>apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)</i>
13	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya	<i>apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan teringgi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</i>
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		<i>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas</i>

2.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN	
1	2	3	4	
		<i>Pengukuran</i>		
14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 95\%$ ; c. apabila $40\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 80\%$ ; d. apabila $20\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 40\%$ ; e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq 20\%$ ;	<i>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja</li> <li>▪ dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>	
15	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a. apabila tertelah bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila minimal 80% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria ; c. apabila minimal 60% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria	<i>telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capaian IKU telah dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>▪ Capaian IKU telah dijadikan dasar insentif atau disinsentif</li> <li>▪ Capaian IKU telah dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>	

		d	<i>apabila minimal 30% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria</i>	
		e	<i>apabila hasil pengukuran IKU tidak telah dimanfaatkan untuk menilai kinerja</i>	
16	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	a	<i>apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</i>	<i>Monitoring target kinerja mengacu pada kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Terdapat breakdown target kinerja</i></li><li>▪ <i>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</i></li><li>▪ <i>Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring secara periodik;</i></li><li>▪ <i>Terdapat dokumentasi hasil monitoring</i> <i>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</i></li></ul>
		b	<i>apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</i>	
		c	<i>apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</i>	
		d	<i>apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidentil, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</i>	

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e Target kinerja tidak dimonitor	
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<p>a Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</p> <p>b Jika <math>80\% &lt;</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 100\%</math></p> <p>c Jika <math>40\% &lt;</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 80\%</math></p> <p>d Jika <math>20\% &lt;</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 40\%</math></p> <p>e Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya</p>	<p>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</li> <li>▪ pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</li> <li>▪ pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>▪ pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul>
18	IKU telah direview secara	a apabila IKU telah	

	<i>berkala</i>	<p><i>direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i></p> <p><b>b</b> <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></p> <p><b>c</b> <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i></p> <p><b>d</b> <i>apabila IKU telah direviu</i></p> <p><b>e</b> <i>Tidak ada reviu</i></p>	
19	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p><b>a</b> <i>apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan</i></p> <p><b>b</b> <i>apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%</i></p> <p><b>c</b> <i>apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%</i></p>	<p><i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</i></li> <li>▪ <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</i></li> <li>▪ <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk</i></li> </ul>

11.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN		KETERANGAN
1	2	3		4
		d apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) e apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti		menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>				
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Laporan Kinerja telah disusun	Cukup Jelas		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan		
3	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP. <i>(Untuk unit kerja ini tidak perlu ada)</i>	Cukup Jelas		
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b apabila $80\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 95\%$ :		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb: ▪ sesuai dengan tugas dan fungsi

		c	<i>apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</i>	<i>yang menggambarkan core business</i>
		d	<i>apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</li> </ul>
		e	<i>apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</li> <li>▪ mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	a	<i>apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;</i>	<i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</i>
		b	<i>apabila 80% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 95%;</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini</i></li> </ul>
		c	<i>apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 80%;</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</i></li> </ul>
		d	<i>apabila 20% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 40%</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi</i></li> </ul>
		e	<i>apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 20%</i>	

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
			seluruh anggaran yang telah digunakan
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a <i>apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/ disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK);</i></p> <p>b <i>apabila <math>80\% &lt; \text{capaian yang disajikan} \leq 95\%</math>;</i></p> <p>c <i>apabila <math>40\% &lt; \text{capaian yang disajikan} \leq 80\%</math>;</i></p> <p>d <i>apabila <math>20\% &lt; \text{capaian yang disajikan} \leq 40\%</math>;</i></p> <p>e <i>apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK <math>\leq 20\%</math></i></p>	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan</i></p>	<i>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</i> <i>Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting,</i>

		bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
b	proses; apabila $80\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 95\%$ ;	
c	apabila $40\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 80\%$ ;	
d	apabila $20\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 40\%$	
e	apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 20\%$	

13.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
8	Laporan Kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	<p>a <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</i></p> <p>b <i>apanbila Laporan Kinerja menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali pembandingan dengan standar nasional;</i></p> <p>c <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</i></p> <p>d <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target;</i></p> <p>e <i>apabila tidak ada pembandingan data kinerja (capaian sasaran)</i></p>	<p><i>Pembandingan yang memadai, mencakup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target vs Realisasi;</i></li> <li>• <i>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</i></li> <li>• <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</i></li> <li>• <i>Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</i></li> <li>• <i>Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i></li> </ul>

9	<p>Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya</p>	<p>a <i>Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</i>      b <i>Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</i>      c <i>Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</i>      d <i>Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</i></p>	
10	<p>Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi</p>	<p>a <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</i>      b <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 80\%</math> sasaran</i>      c <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 50\%</math> sasaran;</i>      d <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas <math>&lt; 50\%</math></i></p>	

7.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e <i>sasaran apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</i>	
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a <i>apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</i> b <i>apabila 80% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</i> c <i>apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</i> d <i>apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</i> e <i>apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</i>	Dapat diandalkan dengan kriteria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>datanya valid</i></li> <li>• <i>dapat ditelusuri kesumber datanya</i></li> <li>• <i>diperoleh dari sumber yang kompeten</i></li> <li>• <i>dapat diverifikasi konsisten</i></li> </ul>
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi	

		<i>Kinerja</i>	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya <i>jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</i>	Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%, maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i>  <i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></li> <li>b <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></li> <li>c <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></li> <li>d <i>apabila kurang dimanfaatkan</i></li> <li>e <i>apabila tidak ada pemanfaatan</i></li> </ul>	<p><i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:</i></p> <p><i>Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</i></p>



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul>	<p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>
15	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> <ul style="list-style-type: none"> <li>a apabila pemanfaatan</li> </ul>	<p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih</p>

			<p><i>bersifat ekstensif dan menyeluruh apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>	<p><i>baik periode berikutnya</i></p>
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>				
I.	<b>PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	<i>Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</i>	<p>Ya</p> <p>Tidak</p>	<p><i>apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</i></p>	<p><i>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</i></li> <li>• <i>dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</i></li> <li>• <i>mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</i></li> <li>• <i>melaporkan hasil</i></li> </ul>

2.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA		PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3		4
				pemantauan tersebut kepada pimpinan
2	Evaluasi program telah dilakukan	Ya  Tidak	<p>apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> <p>apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p>	<p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 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 analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program tersebut;</li> <li>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</li> </ul>
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a  b  c  d	<p>apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan</p> <p>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan</p> <p>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran</p> <p>pemantauan rencana</p>	<p>Rencana Aksi telah dievaluasi, dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</li> <li>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</li> <li>Terdapat analisis dan</li> </ul>

		<p>d <i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan</i></p> <p>e <i>tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</i></p>	<p><i>simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</i></li> </ul>
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>	<p>a <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti;</i></p> <p>b <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti);</i></p> <p>c <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati;</i></p> <p>d <i>apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa</i></p>	

pn.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		e <i>ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</i>	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a <i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</i> b <i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</i> c <i>apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran</i>	

		<p>d keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>e apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. belum dilakukan evaluasi program</p>	
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p>	

b.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>d <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</i></p> <p>e <i>apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</i></p>	
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</i></p> <p>b <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</i></p>	

		c	<i>dilaksanakan apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</i>
		d	<i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</i>
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	e	<i>apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</i>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		c <i>apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;</i> d <i>apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</i> e <i>apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi</i>	
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a <i>jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</i> b <i>jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan</i> c <i>jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</i> d <i>jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan</i> e <i>jika tidak terdapat</i>	

		<i>pemantauan</i>	
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<p>a <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti;</i></p> <p>b <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti);</i></p> <p>c <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati;</i></p> <p>d <i>apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</i></p> <p>e <i>apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang</i></p>	

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<i>dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</i>	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	<i>Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi</i>	
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	<p>a <i>Jika <math>&gt; 95\%</math> rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti</i></p> <p>b <i>Jika <math>80\% &lt; \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program} \leq 95\%</math></i></p> <p>c <i>Jika <math>40\% &lt; \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program} \leq 80\%</math></i></p> <p>d <i>Jika <math>20\% &lt; \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program} \leq 40\%</math></i></p>	

		e	Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program $\leq 40\%$
12	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	a b c d e	Jika $> 95\%$ rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti Jika $80\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 90\%$ Jika $40\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 80\%$ Jika $20\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 40\%$ Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 20\%$

R.  
n.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
13	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a <i>Jika &gt; 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</i> b <i>Jika 80% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</i> c <i>Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</i> d <i>Jika 20% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</i> e <i>Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</i>	Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran)
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)			
1	Target dapat dicapai	a <i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</i> b <i>apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 110%;</i> c <i>apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 90%;</i> d <i>apabila 40% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 60%</i> e <i>apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%</i>	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a <i>apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja</i>	

		<p><i>tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i></p> <p><i>b apabila <math>110\% &lt; rata2</math> capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 120\%</math>;</i></p> <p><i>c apabila <math>90\% &lt; rata2</math> capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 110\%</math>;</i></p> <p><i>d apabila <math>60\% \leq rata2</math> capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 90\%</math></i></p> <p><i>e apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 60\%</math></i></p>	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p><i>a apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i></p> <p><i>b apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i></p> <p><i>c apabila lebih dari 60%</i></p>	<p><i>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</i></li> <li>• <i>Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</i></li> <li>• <i>Dapat ditelusuri sumber datanya;</i></li> </ul>

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
		<p>d <i>capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;</i></p> <p>e <i>apabila capaian output tidak dapat diandalkan</i></p>	<i>dapat diverifikasi up to date</i>
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)			
4	Target dapat dicapai	<p>a <i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</i></p> <p>b <i>apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 110%;</i></p> <p>c <i>apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 90%;</i></p> <p>d <i>apabila 40% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 60%;</i></p> <p>e <i>apabila rata2 capaian kinerja &lt; 40%</i></p>	(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a <i>apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i></p> <p>b <i>apabila 110% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya</i></p>	(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)

		<p><i>tahun sebelumnya &lt; 120%;</i></p> <p><i>c apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 110%;</i></p> <p><i>d apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 90%</i></p> <p><i>e apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 60%</i></p>	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p><i>a apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i></p> <p><i>b apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i></p> <p><i>c apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</i></p> <p><i>d apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat</i></p>	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <p><i>Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</i></p> <p><i>Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</i></p> <p><i>Dapat ditelusuri sumber datanya;</i></p> <p><i>dapat diverifikasi up to date</i></p>

1.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
	e	<i>diragukan validitas datanya; apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</i>	

KEPALA,



THOMAS DJAMALUDDIN



LAMPIRAN III

PERATURAN KEPALA LEMBAGA  
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA  
NASIONAL

NOMOR TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI  
IMPLEMENTASI SAKIP DI  
LINGKUNGAN LEMBAGA  
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA  
NASIONAL

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)  
IMPLEMENTASI SAKIP

DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
TAHUN 2016

NAMA UNIT KERJA: .....

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
	<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>				
I.	<b>PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>				
a.	<b>PEMENUHAN (2%)</b>				
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	Y/T			
2	Renstra telah memuat tujuan	Y/T			
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	A/B/C/D/E			



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	A/B/C/D/E			
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y/T			
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	A/B/C/D/E			
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	A/B/C/D/E			
8	Renstra telah menyajikan IKU	A/B/C/D/E			
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)				
9	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	Input pada KKE2			
10					

10	ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<i>Input pada KKE3</i>		
11	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	Input Pada KKE2		
12	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Input Pada KKE3		
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A/B/C/D/E	<i>3</i>	
14	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	A/B/C/D/E		
15	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	A/B/C/D/E		



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
16	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	A/B/C/D/E			
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)				
17	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	A/B/C/D/E			
18	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	A/B/C/D/E			
19	Dokumen Renstra telah direview secara	A/B/C/D/E			

	telah direview secara berkala			
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	Y/T		
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Y/T		
3	PK telah menyajikan IKU	A/B/C/D/E		
4	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Y/T		
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)			
5	Sasaran telah berorientasi hasil	<i>Input Pada KKE2</i>		
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<i>Input Pada KKE3</i>		

P.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A/B/C/D/E			
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	A/B/C/D/E			
9	Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran	A/B/C/D/E			
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	A/B/C/D/E			
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	A/B/C/D/E			
12	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	A/B/C/D/E			

	periodik atas kinerja				
13	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Y/T			
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)				
14	Dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Y/T			
15	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	A/B/C/D/E			
16	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	A/B/C/D/E			

P2 v

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
17	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	A/B/C/D/E			
18	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	A/B/C/D/E			
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>					
1.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)				
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU)</i> sebagai ukuran kinerja secara formal	Y/T			
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	A/B/C/D/E			
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data	A/B/C/D/E			

	kinerja				
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)				
4	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<i>Input Pada KKE3</i>			
5	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<i>Input Pada KKE3</i>			
6	IKU telah selaras dengan IKU IP	A/B/C/D/E			
7	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	A/B/C/D/E			
8	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	A/B/C/D/E			
9	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	A/B/C/D/E			



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	A/B/C/D/E			
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
12	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan /semester)	Y/T			
13	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Y/T			
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)				
14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	A/B/C/D/E			
15	IKU telah	A/B/C/D/E			

	dimanfaatkan untuk penilaian kinerja			
16	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	A/B/C/D/E		
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward &amp; punishment</i>	A/B/C/D/E		
18	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	A/B/C/D/E		
19	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	A/B/C/D/E		
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>				
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Laporan Kinerja telah disusun	Y/T		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan	Y/T		

B.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
	tepat waktu				
3	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	A/B/C/D/E			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)				
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	A/B/C/D/E			
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	A/B/C/D/E			
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	A/B/C/D/E			
8	Laporan Kinerja	A/B/C/D/E			

	Laporan Kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	A, B, C, D, E			
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	A/B/C/D			
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	A/B/C/D/E			
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)				

Pn.

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Y/T			
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>	A/B/C/D/E			
14	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>	A/B/C/D/E			
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>	A/B/C/D/E			
D. EVALUASI KINERJA (10%)					
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1.	Terdapat	Y/T			

	1 Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya				
2	<i>Evaluasi program telah dilakukan</i>	Y/T			
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	A/B/C/D/E			
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>	A/B/C/D/E			
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)				
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	A/B/C/D/E			

fa

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	A/B/C/D/E			
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
10	Hasil evaluasi	A/B/C/D/E			

10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	A/B/C/D/E		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)			
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	A/B/C/D/E		
12	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	A/B/C/D/E		
13	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	A/B/C/D/E		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)			



No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	UNIT KERJA		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
1	Target dapat dicapai	A/B/C/D/E			
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	A/B/C/D/E			
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)					
4	Target dapat dicapai	<i>Input Pada KKE1-I</i>			
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<i>Input Pada KKE1-I</i>			
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<i>Input Pada KKE1-I</i>			

KEPALA,





THOMAS DJAMALUDDIN

11.