

LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL (LAPAN)

JALAN PEMUDA PERSIL NOMOR 1, JAKARTA 13220 TELEPON (021) 4892802, 4895040, FAKSIMILE (021) 4894815, 4892884 SITUS : www.lapan.go.id

PERATURAN

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL NOMOR 07 TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

Menimbang

:

- a. bahwa untuk memberikan panduan kepada Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lapan dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan, perlu dibuat petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja;
- b. bahwa dalam Peraturan Kepala Lapan Nomor 10 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan perlu disempurnakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lapan tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012;

Mengingat ...

Mengingat

- Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
- Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2005;
- 3. Keputusan Presiden Nomor 33/M Tahun 2011;
- 4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6. Peraturan Kepala Kepala Lapan Nomor 02 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lapan;
- 7. Peraturan Kepala Lapan Nomor 05 Tahun 2011 tentang Oganisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lapan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

: PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012.

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012 sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisah dari Peraturan Kepala Lapan ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Lapan yang selanjutnya disebut Tim Evaluasi AKIP 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 langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 3

- (1) Tim Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri dari unsur Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi.
- (2) Tim Evaluasi AKIP mempunyai tugas untuk menyusun Laporan Hasil Evaluasi yang akan diserahkan kepada Kepala Lapan dan para Kepala Unit Organisasi.

Unit organisasi yang menjadi objek evaluasi akuntabilitas kinerja terdiri atas :

- a. 4 (empat) unit organisasi Eselon I, yaitu:
 - 1. Sekretariat Utama;
 - 2. Deputi Bidang Penginderaan Jauh;
 - 3. Deputi Bidang Sains Pengkajian dan Informasi Kedirgantaraan; dan
 - 4. Deputi Bidang Teknologi Dirgantara.
- b. 13 (tiga belas) unit organisasi Eselon II, yaitu :
 - 1. Inspektorat;
 - 2. Pusat Pemanfaatan Teknologi Dirgantara;
 - 3. Biro Umum;
 - 4. Biro Perencanaan dan Organisasi;
 - 5. Biro Kerjasama dan Humas;
 - 6. Pusat Teknologi dan Data Inderaja;
 - 7. Pusat Pemanfaatan Inderaja;
 - 8. Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer;
 - 9. Pusat Sains Antariksa;
 - 10. Pusat Pengkajian dan Informasi Kedirgantaraan;
 - 11. Pusat Teknologi Penerbangan;
 - 12. Pusat Teknologi Roket; dan
 - 13. Pusat Teknologi Satelit.
- c. 6 (enam) unit pelaksana teknis, yaitu:
 - 1. Balai Penginderaan Jauh Parepare;
 - 2. Balai Pengamatan Dirgantara Watukosek;
 - 3. Balai Pengamatan Dirgantara Pontianak;
 - 4. Balai Penjejakan dan Kendali Wahana Antariksa Biak;
 - 5. Balai Produksi dan Pengujian Roket Pameungpeuk; dan
 - 6. Loka Pengamatan Atmosfer Kototabang.

- (1) Komponen penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 adalah :
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja;
 - d. Evaluasi Kinerja;
 - e. Pencapaian Sasaran/Kinerja.
- (2) Kriteria lebih lanjut dari komponen penilaian evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lapan ini.
- (3) Untuk membantu Tim Evaluasi **AKIP** dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi, Tim Evaluasi AKIP menggunakan Kertas Kerja Evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III merupakan tidak yang bagian terpisahkan dalam Peraturan Kepala Lapan ini.

Pasal 6

Pada saat Peraturan Kepala Lapan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Lapan Nomor 10 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan Kepala Lapan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 3 SEP 2012

KEPALA

BAMBANG S. TEJASUKMANA

LAMPIRAN I

PERATURAN KEPALA LAPAN

NOMOR 07 TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS

KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

BAB I PENDAHULUAN

1.1 **UMUM**

Perbaikan governance dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan secara "self assesment" oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya serta melaporkan sendiri kepada instansi yang lebih tinggi.

Untuk mengetahui sejauh mana unit organisasi melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja unit organisasi, maka perlu dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di lingkungan Lapan. Evaluasi diharapkan dapat dilakukan secara konsisten untuk mewujudkan capaian kinerja (hasil) unit organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Strategis (Renstra).

Sejak tahun 2008 Lapan telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di lingkungan Lapan yang merupakan bagian dari SAKIP. Sebagai acuan dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2012 maka disusunlah Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012. Juklak ini merupakan penyempurnaan dari Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan yang ditetapkan oleh Peraturan Kepala (Perka) Lapan Nomor 10 Tahun 2011. Juklak ini disusun sesuai dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang

ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Surat Keputusan Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

- 1. Juklak evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan tahun 2012 dimaksudkan untuk memberikan panduan bagi Tim Evaluasi AKIP dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan.
- 2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan adalah sebagai berikut :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Lapan;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja unit organisasi (Eselon I, Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis (UPT));
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja unit organisasi;
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

- a. Mengevaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi, meliputi evaluasi atas penerapan SAKIP di Lapan, dan pencapaian kinerja unit organisasi;
- b. Menyusun peringkat hasil evaluasi di Lapan;
- c. Menyusun ringkasan LHE yang akan dilaporkan Kepala Lapan kepada Menteri PAN dan RB.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan masih seperti tahun sebelumnya, yaitu difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (SAKIP) dan peningkatan kinerja unit organisasi dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (result oriented government).

Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:

- partisipasi dan coevaluation dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
- ii. 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 unit organisasi 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.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi:

- a. Mengevaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan;
- b. Menyusun peringkat hasil evaluasi dan penetapan kategori hasil evaluasi;
- c. Melaporkan hasil evaluasi kepada Kepala Lapan dan para Kepala unit organisasi;
- d. Menyusun ringkasan LHE yang akan dilaporkan Kepala Lapan kepada Menteri PAN dan RB.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi dengan menggunakan teknik "criteria referrenced 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:

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkungan Lapan;
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada best practice baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

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

2.4 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.

2.5 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.

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan tahun 2012 sepenuhnya dilaksanakan oleh Tim Evaluasi AKIP yang dibentuk oleh Kepala Lapan atau Sekretaris Utama. Tim Evaluasi AKIP terdiri dari unsur Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kepala Lapan.

Laporan Hasil Evaluasi terhadap unit kerja yang dilakukan oleh Tim Evaluasi AKIP diserahkan kepada Kepala Lapan paling lambat tanggal 15 September 2012 dan ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 30 September 2012.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI

3.1 **UMUM**

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi 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.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

Evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi difokuskan pada kriteriakriteria yang ada dalam LKE dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Kesungguhan unit organisasi dalam menyusun, meriviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada keluaran dan hasil;
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja unit organisasi dalam LAKIP;
- d. Monitoring dan evaluasi 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 unit organisasi;
- g. Tingkat akuntabilitas kinerja unit organisasi;
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di Lapan terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran unit organisasi. Evaluasi penerapan SAKIP juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen Penetapan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja unit organisasi.

LKE dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi dapat dilihat pada Lampiran II Peraturan Kepala Lapan ini.

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja unit organisasi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif unit organisasi dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu: (i) komponen,(ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
- b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

NO	KOMPONEN	вовот	SUB-KOMPONEN
1.	Perencanaan	35 %	a. Rencana Strategis (Renstra) 12,5%, meliputi:
	Kinerja		• Pemenuhan Renstra 2,5% (4 kriteria);
			• Kualitas Renstra 6,25% (6 kriteria);
			• Implementasi Renstra 3,75% (4 kriteria);
			b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%,
			meliputi :
			Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan
			4,5% (8 kriteria);
			Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan
			11,25% (6 kriteria);
			Implementasi Perencanaan Kinerja
			Tahunan 6,75% (5 kriteria).
2.	Pengukuran	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4% (3 kriteria);
	Kinerja		b. Kualitas pengukuran 10% (14 kriteria);
			c. Implementasi pengukuran 6% (7 kriteria).
3.	Pelaporan	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3% (5 kriteria);
	Kinerja		b. Kualitas penyajian informasi kinerja 8%
			(7 kriteria);
			c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%
			(4 kriteria).
4.	Evaluasi	10 %	a. Pemenuhan Evaluasi 2% (3 kriteria);
	Kinerja		b. Kualitas evaluasi 5% (2 kriteria);
			c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3% (2 kriteria).
5.	Pencapaian	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%
	Sasaran /		(3 kriteria);
	Kinerja		b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%
			(3 kriteria).
	TOTAL	100%	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP di Lapan tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sedangkan komponen nomor 5, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP.

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

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

JAWABAN	KRITERIA	NILAI
а	Memenuhi hampir semua kriteria	1
	(lebih dari 80% s/d 100%)	
b	Memenuhi sebagian besar kriteria	0,75
	(lebih dari 60% s/d 80%)	
С	Memenuhi sebagian kriteria	0,50
	(lebih dari 40% s/d 60%)	
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria	0,25
	(lebih dari 20% s/d 40%)	
е	Sangat kurang memenuhi kriteria	0
	(kurang dari 20%)	

Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, Tim Evaluasi AKIP harus benar-benar menggunakan profesional *judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu KKE.

Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :

• Tahap pertama: Dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misal: pada komponen Perencanaan Kinerja sub-komponen Renstra-Kualitas Renstra mempunyai alokasi nilai 6,25% dan memiliki 6(enam) buah pertanyaan. Dari 6 (enam) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban "Ya" sebanyak 4 (empat) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: (4/6) x 6,25 = 4,16;

- Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- Tahap Kedua: Melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja unit organisasi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut :

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA (NA)	INTERPRETASI
1	AA	85 < NA ≤ 100	Memuaskan
2	A	75 < NA ≤ 85	Sangat Baik
3	В	65 < NA ≤ 75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	50 < NA ≤ 65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak Mendasar
5	С	30 < NA ≤ 50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0 < NA ≤ 30	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

Setiap pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi harus menghasilkan KKE dan LHE. LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.

Bagi unit organisasi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

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

Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain :

- a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
- b. Tim Evaluasi AKIP harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

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



LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL (LAPAN)

Jl. Pemuda Persil No. 1, Jakarta 13220, P.O. Box 1020/JAT, Telp. (021) 4892802, Fax. (021) 4894834, 4892884, Website: www.lapan.go.id

Nomor	:	Jakarta,	

Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di (Nama unit

organisasi) Tahun 2012

Yth. Sekretaris Utama/Deputi/Inspektur/Kepala Pusat/Kepala Biro/Kepala Satker

(Nama unit organisasi)

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 Lapan Nomor Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

- 1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (Nama unit organisasi), dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja unit organisasi;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit organisasi;
 - 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 2011 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan

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

Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

(Nama unit organisasi) mendapat nilai "....." atau dengan predikat penilaian "(Memuaskan/Sangat Baik/Baik/Cukup Baik/Agak Kurang/Kurang)".

Adapun rincian hasil penilaian, adalah sebagai berikut:

K	Tomponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun Sebelumnya	Nilai Tahun 2012	Nilai rata- rata Tahun 2012*)
a.	Perencanaan Kinerja	35			
b.	Pengukuran Kinerja	20			
c.	Pelaporan Kinerja	15			
d	Evaluasi Kinerja	10			
d.	Capaian kinerja	20			
	Nilai Hasil Evaluasi	100			

^{*}Nilai rata-rata hasil evaluasi seluruh unit organisasi di Lapan

1 .	Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap
	seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di (Nama unit
	organisasi) dengan rincian sebagai berikut:
	a. Perencanaan Kinerja
	b. Pengukuran Kinerja
	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 Satker (Nama unit organisasi) beserta seluruh
	jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut :
	a
	b
	c. Dst.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja.Kami menghargai upaya Bapak / Ibu beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan SAKIP di (Nama unit organisasi).

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Bapak / Ibu.

Ketua Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012

> Drs. Priyono, M.Kom NIP. 19591130 198703 1 001

Tembusan:

- Kepala Lapan
- Sekretaris Utama / Deputi Bidang
- Kepala Pusat

2. Tim Evaluasi AKIP 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 oleh Kepala Lapan kepada Menteri PAN dan RB sebelum September 2012.Hal ini untuk mendukung evaluasi AKIP Lapan Tahun 2012 oleh Menteri PAN dan RB, yang selanjutnya digunakan sebagai evaluasi akuntabilitas kinerja Lapan.

BAB V

PENUTUP

5.1. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi akuntabilitas kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, Tim Evaluasi AKIPhendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja lembaga supaya terwujud good governance di Lapan.

LAMPIRAN II
PERATURAN KEPALA LAPAN
NOMOR 07 TAHUN 2012
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE) AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TAHUN 2012

NAMA UNIT ORGANISASI:

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
1	2	3	4
A. Pl	ERENCANAAN KINER	JA (35%)	
I.	RENCANA STRATEG	IS (RENSTRA) (12,5%)	
a.	PEMENUHAN RENS	TRA (2,5%)	
1	Dokumen Renstra	Dokumen Renstra telah	
	telah ada	ditandatangani oleh Kepala unit	
		organisasi. Penilaian dengan ya/tidak.	
2	Dokumen Renstra	Dokumen Renstra unit kerja di	Berlaku untuk
	unit kerja	bawahnya telah ditandatangani oleh	unit organisasi
	dibawahnya telah	pimpinannya. Penilaian a/b/c/d/e	yang mempunyai
	tersedia	didasarkan pada % pemenuhan	Satker
		subtansi komponen tersebut.	dibawahnya.
3	Dokumen Renstra	Renstra unit organisasi memuat	
	telah memuat	keseluruhan subtansi komponen	
	visi,misi,	tersebut.	
	tujuan,sasaran,pro	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada	
	gram,indikator	% pemenuhan subtansi komponen	
	kinerja sasaran,	tersebut dalam dokumen Renstra unit	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	target tahunan,dan	organisasi.	
	target jangka		
	menengah		
4	Renstra telah	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	
	menyajikan IKU	telah diformalkan dimanfaatkan	
		untuk mengukur tujuan/sasaran	
		dalam Renstra;	
		b,apabila 60% < pemanfaatan IKU <	
		80%;	
		c,apabila 40% < pemanfaatan IKU <	
		60%;	
		d,apabila 20% < pemanfaatan IKU <	
		40%;	
		e,apabila pemanfaatan IKU dalam	
		Renstra < 20%.	
b.	KUALITAS RENSTRA	A (6,25%)	
1	Tujuan dan	a,apabila lebih dari 80% tujuan dan	Berorientasi hasil:
	sasaran telah	sasaran dalam Renstra telah	- Berkualitas
	berorientasi hasil	berorientasi hasil;	outcome atau
		b,apabila 60% < berorientasi hasil	output penting;
		<u>≤</u> 80%;	- Bukan
		c,apabila 40% < berorientasi hasil <	proses/kegiatan;
		60%;	- Menggambarkan
		d,apabila 20% < berorientasi hasil	kondisi atau
		≤ 40%;	output penting
		e,apabila tujuan dan sasaran yang	yang ingin
		berorientasi ≤ 20%.	diwujudkan.
2	Program/kegiatan	a,apabila lebih dari 80%	Merupakan cara
	merupakan cara	program/kegiatan dalam	untuk mencapai,
	untuk mencapai	Renstra telah selaras dengan	artinya:
	(selaras dengan)	tujuan/sasaran;	- Selaras;
	tujuan/sasaran/	b,apabila 60% < keselarasan < 80%;	- Memiliki
	hasil	c,apabila 40% < keselarasan < 60%;	hubungan sebab
	program/hasil	d,apabila 20% <keselarasan 40%;<="" <="" td=""><td>akibat</td></keselarasan>	akibat
L	<u>L</u>	<u> </u>	L

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	kegiatan	e,apabila keselarasannya ≤ 20%.	(kausalitas);
			- Cukup untuk
			mewujudkan
			tujuan dan
			sasaran dalam
			Renstra.
3	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% indikator	
	tujuan (outcome)	tujuan dan sasaran dalam Renstra	
	dan sasaran	telah memenuhi kriteria SMART;	
	(outcome dan	b,apabila 60% < Indikator SMART <	
	output) telah	80%;	
	memenuhi kriteria	c,apabila 40% < Indikator SMART <u><</u>	
	indikator kinerja	60%;	
	yang baik	d,apabila 20% < Indikator SMART <	
		40%;	
		e,apabila indikator yang SMART <u><</u>	
		20%.	
4	Target kinerja	a,apabila lebih dari 80% target yang	Target yang baik:
	ditetapkan dengan	ditetapkan berkriteria baik;	- Selaras dengan
	baik	b,apabila 60% < Target yang baik < 80%	RPJMN/Renstra;
		c,apabila 40% < Target yang baik <u><</u> 60%	- Berdasarkan
		d,apabila 20% < Target yang baik < 40%	indikator yang
		e,apabila Target yang baik < 20%.	SMART;
			- Berdasarkan
			basis data yang
			memadai.
5	Dokumen Renstra	a,apabila Renstra telah menetapkan hal	Yang dimaksud
	telah menetapkan	hal yg seharusnya lebih dari 80%;	dengan hal-hal
	hal-hal yang	b,apabila 60% < hal-hal yang	yang seharusnya
	seharusnya	seharusnya <u><</u> 80%;	adalah tujuan,
	ditetapkan (dalam	c,apabila 40% < hal-hal yang	sasaran,
	kontrak kinerja/	seharusnya <u><</u> 60%;	indikator dan
	tugas fungsi)	d, apabila 20% <hal-hal th="" yang<=""><th>target-target</th></hal-hal>	target-target

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		seharusnya <40%;	kinerja dalam
		e,apabila hal-hal yang seharusnya <	Renstra telah
		20%.	mengacu pada:
			- kontrak kinerja;
			- tugas dan
			fungsi;
			- core business;
			- praktik-praktik
			terbaik.
6	Program/kegiatan	a,apabila lebih dari 80%	Merupakan cara
	merupakan cara	program/kegiatan dalam	untuk mencapai,
	untuk mencapai	Renstra telah selaras dengan	artinya:
	(selaras dengan)	tujuan/sasaran;	- Selaras;
	tujuan/sasaran/	b,apabila 60% < keselarasan < 80%;	- Memiliki
	hasil program/	c,apabila 40% < keselarasan < 60%;	hubungan sebab
	hasil kegiatan	d,apabila 20% <keselarasan 40%;<="" <="" td=""><td>akibat</td></keselarasan>	akibat
		e,apabila keselarasannya ≤ 20%.	(kausalitas);
			- Cukup untuk
			mewujudkan
			tujuan dan
			sasaran dalam
			Renstra.
c.	IMPLEMENTASI REI	NSTRA(3,75%)	
1	Dokumen Renstra	a,apabila lebih dari 80% sasaran	Dijadikan acuan
	digunakan sebagai	dalam rencana kinerja tahunan telah	atau selaras:
	acuan dalam	selaras dengan Renstra;	- Target-target
	penyusunan	b,apabila 60% < keselarasan sasaran	kinerja jangka
	dokumen	RKT dengan Renstra ≤80%;	menengah
	perencanaan	c,apabila 40% < keselarasan sasaran	dalam renstra
	tahunan	RKT dengan Renstra ≤60%;	telah di <i>break</i>
		d,apabila 20% < keselarasan sasaran	down dalam
		RKT dengan Renstra <40%;	(selaras dengan)
		e,apabila keselarasan sasaran RKT	target-target
		dengan Renstra ≤20%.	kinerja tahunan
I	1	1	<u>.1</u>

NO KOMPONEN/ KRITERIA Diagram Render Rend		KOMPONEN/SUB		
dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran- sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dijadikan acuan atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra	NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
Kinerja Tahunan; Sasaran sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; Sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; bapabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra		KRITERIA		
Tahunan; - Sasaran- sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran- sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				dalam Rencana
- Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan bapabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; bapabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran kenstra dalam renstra dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				Kinerja
sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran- sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				Tahunan;
ada di Renstra dijadikan sasaran- sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra dijadikan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra				- Sasaran-
dijadikan sasaran- sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dialam renstra				sasaran yang
sasaran- sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran dalam Renstra digunakan sebagai acuan dalam bapabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; bapabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra diawa menengah dalam renstra				ada di Renstra
sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra				dijadikan
akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				sasaran-
diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				sasaran yang
dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				akan
Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran dalam renstra dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				diwujudkan
Tahunan; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra diguna/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				dalam Rencana
- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				Kinerja
indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan bokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan dalam renstra dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				Tahunan;
target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				- Sasaran,
ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan Dokumen Renstra dalam RKT menjadi penyusunan dalam Rausan tujuan sasaran dalam Renstra atau selaras: - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra				indikator dan
dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan bokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra dalam renstra				target yang
menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				ditetapkan
penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				dalam RKT
(memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; bapabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				menjadi
hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan b,apabila 60% ≤ keselarasan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				penyebab
kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka menengah bapabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra				(memiliki
terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra a, apabila lebih dari 80% atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya telah selaras dengan acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra				hubungan
tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra a, apabila lebih dari 80% Dijadikan acuan atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya telah selaras dengan - Target-target digunakan sebagai acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra				kausalitas)
sasaran yang ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra a, apabila lebih dari 80% Dijadikan acuan atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya telah selaras dengan - Target-target acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra				terwujudnya
ada di Renstra. 2 Dokumen Renstra a, apabila lebih dari 80% Dijadikan acuan atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra				tujuan dan
2Dokumen Renstra atasannyaa, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya telah selaras dengan digunakan sebagai acuan dalam penyusunanDijadikan acuan atau selaras: - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstraDokumen Renstrab,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannyamenengah dalam renstra				sasaran yang
atasannya tujuan/sasaran dalam Renstra atau selaras: digunakan sebagai atasannya telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% < keselarasan menengah dalam renstra				ada di Renstra.
digunakan sebagai acuan dalam penyusunanatasannya telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja; b,apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya- Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra	2	Dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 80%	Dijadikan acuan
acuan dalam tujuan/sasaran Renstra unit kerja; kinerja jangka penyusunan b,apabila 60% ≤ keselarasan menengah dalam renstra		atasannya	tujuan/sasaran dalam Renstra	atau selaras:
penyusunanb,apabila 60% ≤ keselarasanmenengahDokumen Renstratujuan/sasaran Renstra atasannyadalam renstra		digunakan sebagai	atasannya telah selaras dengan	- Target-target
Dokumen Renstra tujuan/sasaran Renstra atasannya dalam renstra		acuan dalam	tujuan/sasaran Renstra unit kerja;	kinerja jangka
		penyusunan	b,apabila 60% < keselarasan	menengah
unit organisasi dengan Renstra unit keria < 80%; telah di <i>break</i>		Dokumen Renstra	tujuan/sasaran Renstra atasannya	dalam renstra
		unit organisasi	dengan Renstra unit kerja < 80%;	telah di <i>break</i>

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		c,apabila 40% < keselarasan	down dalam
		tujuan/sasaran Renstra atasannya	(selaras dengan)
		dengan Renstra unit kerja < 60%;	target-target
		d,apabila 20% < keselarasan	kinerja tahunan
		tujuan/sasaran Renstra atasannya	dalam Rencana
		dengan Renstra unit kerja < 40%;	Kinerja
		e,apabila keselarasan tujuan/sasaran	Tahunan;
		Renstra atasannya dengan Renstra	- Sasaran-
		unit kerja < 20%.	sasaran yang
			ada direnstra
			dijadikan
			sasaran-
			sasaran yang
			akan
			diwujudkan
			dalam Rencana
			Kinerja
			Tahunan;
			- Sasaran,
			indikator dan
			target yang
			ditetapkan
			dalam RKT
			menjadi
			penyebab
			(memiliki
			hubungan
			kausalitas)
			terwujudnya
			tujuan dan
			sasaran yang
			ada di Renstra.
3	Dokumen Renstra	a,apabila lebih dari 80% indikator	Selaras atau
	digunakan sebagai	hasil dalam RKAKL telah selaras	(dapat) dijadikan
	acuan penyusunan	dengan Renstra;	acuan:

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	Dokumen Rencana	b,apabila 60% < keselarasan	- Target-target
	Kerja dan	indikator hasil dalam RKAKL	kinerja jangka
	Anggaran	dengan Renstra < 80%;	menengah
	Kementerian/Lemb	c,apabila 40% < keselarasan	dalam renstra
	aga (RKAKL)	indikator hasil dalam RKAKL	telah di <i>break</i>
		dengan Renstra <u><</u> 60%;	down dalam
		d,apabila 20% < keselarasan	(selaras
		indikator hasil dalam RKAKL	dengan)target-
		dengan Renstra <40%;	target kinerja
		e,apabila keselarasan indikator hasil	tahunan dalam
		dalam RKAKL dengan Renstra ≤20%.	Renstra unit
			kerja;
			- Sasaran-
			sasaran yang
			ada di renstra
			dijadikan
			sasaran-
			sasaran yang
			akan
			diwujudkan
			dalam Renstra
			unit kerja;
			- Sasaran,
			indikator dan
			target yang
			ditetapkan
			dalam Renstra
			unit kerja
			menjadi
			penyebab
			(memiliki
			hubungan
			kausalitas)
			terwujudnya
			tujuan dan

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			sasaran yang
			ada di Renstra
			atasannya.
4	Dokumen Renstra	a,apabila Renstra telah direvisi dan	
	unit organisasi	hasilnya menunjukkan kondisi yang	
	telah direviu	lebih baik (terdapat inovasi);	
	secara berkala	b,apabila Renstra telah direviu secara	
		berkala dan hasilnya masih relevan	
		dengan kondisi saat ini;	
		c,apabila Renstra telah direviu, ada	
		upaya perbaikan namun belum	
		ada perbaikan yang signifikan;	
		d,apabila Renstra telah direviu;	
		e,Tidak ada reviu.	
II	PERENCANAAN KIN	ERJA TAHUNAN (22,5%)	
a.	PEMENUHAN PERE	NCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)	
1	Dokumen	Ya, apabila secara formal ada	
	perencanaan	dokumen rencana kinerja tahunan.	
	kinerja tahunan	Dokumen yang mencantumkan	
	telah ada	mengenai kinerja tahunan dan	
		targetnya telah ada serta ditanda	
		tangani oleh Kepala Unit Organisasi.	
		Penilaian dengan ya/tidak.	
2	Dokumen	Dokumen yang mencantumkan	Berlaku untuk
	perencanaan	mengenai kinerja tahunan beserta	unit organisasi
	kinerja tahunan	target kinerja unit kerja telah ada	yang mempunyai
	Unit kerja di	a,apabila lebih dari 80% unit kerja	Satker
	bawahnya telah	telah menyusun dokumen rencana	dibawahnya.
	ada	kinerja tahunan (RKT);	
		b,apabila 60% < unit kerja yang	
		menyusun RKT ≤ 80%;	
		c,apabila 40% < unit kerja yang	
		menyusun RKT ≤ 60%;	
		d,apabila 20% < unit kerja yang	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		menyusun RKT ≤ 40%;	
		e,apabila unit kerja yang menyusun	
		RKT ≤20%.	
3	Dokumen	a,apabila RKT telah memuat	
	perencanaan	keseluruhan subtansi komponen	
	kinerja telah	tersebut;	
	memuat	b,apabila RKT telah memuat	
	sasaran,program,	keseluruhan subtansi komponen	
	indikator kinerja	tersebut,dan dilengkapi dengan >	
	sasaran,dan target	60% indikator dan target yang	
	kinerja tahunan	SMART;	
		c,apabila RKT telah memuat	
		keseluruhan subtansi komponen	
		tersebut,dan dilengkapi dengan >	
		40% indikator dan target yang	
		SMART;	
		d,apabila RKT tidak dilengkapi dengan	
		Indikator sasaran;	
		e,apabila RKT tidak dilengkapi dengan	
		indikator dan target sasaran.	
4	Dokumen PK telah	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang	
	ada	secara formal telah ditandatangani	
		(sesuai Perka Lapan Nomor 07 Tahun	
		2011 tentang Pedoman Penyusunan	
		Lakip di lingkungan Lapan). Penilaian	
		dengan Ya/Tidak.	
5	Dokumen PK Unit	a,apabila lebih dari 80% unit kerja	
	Organisasi di	telah menyusun PK;	
	bawahnya telah	b,apabila 60% < unit kerja telah	
	ada	menyusun PK ≤ 80%;	
		c,apabila 40%< unit kerja telah	
		menyusun PK ≤ 60%;	
		d,apabila 20% < unit kerja telah	
		menyusun PK <u><</u> 40%	

NO KOMPONEN/ KRITERIA e,apabila unit kerja telah menyusun PK ≤ 20% Unit organisasi yang menyusun PK mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan Lapan.	KETERANGAN
e,apabila unit kerja telah menyusun PK ≤ 20% Unit organisasi yang menyusun PK mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
PK ≤ 20% Unit organisasi yang menyusun PK mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
Unit organisasi yang menyusun PK mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
mengacu pada Perka Lapan Nomor 07 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Lakip di lingkungan	
Penyusunan Lakip di lingkungan	
Longo	
Lapan.	
6 Dokumen PK PK Eselon II/ Satker diserahkan	
disusun setelah paling lambat 31 Januari dan PK	
anggaran disetujui Eselon I diserahkan paling lambat 15	
Februari kepada Biro Perencanaan	
dan Organisasi dan Inspektorat.	
Penilaian dengan Ya/Tidak.	
7 Dokumen PK a,apabila PK telah memuat	
telah memuat keseluruhan subtansi komponen	
sasaran, tersebut;	
program, b,apabila PK telah memuat	
indikator keseluruhan subtansi komponen	
kinerja,dan tersebut,namun hanya dilengkapi	
target jangka dengan > 60% indikator dan target	
pendek yang SMART;	
c,apabila PK telah memuat	
keseluruhan subtansi komponen	
tersebut,namun hanya dilengkapi	
dengan > 40% indikator dan target	
yang SMART;	
d,apabila PK tidak dilengkapi dengan	
Indikator sasaran;	
e,apabila PK tidak dilengkapi dengan	
indikator dan target sasaran.	
8 PK telah a,apabila lebih dari 80% indikator di	
menyajikan IKU PK adalah IKU;	
b,apabila 60% < indikator di PK	
adalah IKU < 80%;	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		c,apabila 40% < indikator di PK	
		adalah IKU <u><</u> 60%;	
		d,apabila 20% < indikator di PK	
		adalah IKU <u><</u> 40%;	
		e,apabila indikator di PK adalah	
		IKU <u><</u> 20%.	
b.	KUALITAS PERENCA	ANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)	
1	Sasaran telah	a,apabila lebih dari 80% sasaran	Berorientasi hasil:
	berorientasi hasil	yang ada di dokumen perencanaan	- Berkualitas
		kinerja tahunan (termasuk di PK)	outcome atau
		telah berorientasi hasil;	output penting;
		b,apabila 60% < sasaran telah	- Bukan
		berorientasi hasil ≤ 80%;	proses/kegiatan;
		c,apabila 40% < sasaran telah	- Menggambarkan
		berorientasi hasil ≤ 60%;	kondisi atau
		d,apabila 20% < sasaran telah	output penting
		berorientasi hasil ≤ 40%;	yang ingin
		e,apabila sasaran telah berorientasi	diwujudkan.
		hasil <u><</u> 20%.	
2	Kegiatan	a,apabila lebih dari 80% kegiatan	Kegiatan
	merupakan cara	yang dirancang dalam dokumen	merupakan cara
	untuk mencapai	perencanaan tahunan telah selaras	mencapai sasaran
	sasaran	dan cukup untuk mencapai sasaran	(selaras dan
		atau kinerja yang diinginkan;	cukup):
		b,apabila 60% < kegiatan telah selaras	- Memiliki
		dan cukup ≤ 80%;	hubungan
		c,apabila 40% < kegiatan telah selaras	kausalitas
		dan cukup ≤ 60%;	(menjadi
		d,apabila 20% < kegiatan telah selaras	penyebab)
		dan cukup ≤ 40%;	terwujudnya
		e,apabila kegiatan telah selaras dan	sasaran;
		cukup ≤ 20%.	- Memenuhi
			syarat
			kecukupan

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			untuk
			terwujudnya
			sasaran.
3	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% indikator	
	sasaran dan	yang ada di dokumen perencanaan	
	kegiatan telah	kinerja tahunan (termasuk PK)	
	memenuhi kriteria	memenuhi kriteria SMART;	
	indikator kinerja	b,apabila 60% < indikator memenuhi	
	yang baik	kriteria SMART ≤ 80%;	
		c,apabila 40% < indikator memenuhi	
		kriteria SMART <60%;	
		d,apabila 20% < indikator memenuhi	
		kriteria SMART ≤40%;	
		e,apabila indikator memenuhi kriteria	
		SMART<20%.	
4	Target kinerja	a, apabila lebih dari 80% target yang	Target yang baik:
	ditetapkan dengan	ditetapkan dalam dokumen	- Selaras dengan
	baik	perencanaan kinerja tahunan	Renstra;
		(termasuki PK) berkriteria baik;	- Relevan dengan
		b,apabila 60% < Target yang baik <	indikatornya;
		80%;	- Berdasarkan
		c,apabila 40% < Target yang baik <	indikator yang
		60%;	SMART;
		d,apabila 20% < Target yang baik <	- Berdasarkan
		40%;	basis data yang
		e,apabila Target yang baik < 20%.	memadai.
5	Dokumen PK	a,apabila lebih dari 80% sasaran	Selaras:
	telah selaras	dalam PK telah selaras dengan	- Sasaran-
	dengan	tujuan/sasaran Renstra/RKP;	sasaran yang
	dokumen PK	b,apabila 60% < keselarasan sasaran	ada di PK
	atasannya dan	PK dengan Renstra/RKP <80%;	merupakan
	dokumen	c,apabila 40% < keselarasan sasaran	sasaran-sasaran
	Renstra	PK dengan Renstra/RKP <60%;	yang akan

d,apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤40%; c,apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤20%. - Target-target kinerja PK merupakan break doum di target-target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. - Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; - Sasaran sasaran yang sasaran yang sasaran yang sasaran yang sasaran yang sasaran yang		KOMPONEN/SUB		
d,apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤40%; c,apabila kcsclarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤20%. Target-target kinerja dalam Renstra/RKP; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Dokumen PK telah menetapkan hal- hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; diwujudkan dalam Renstra Target-target kinerja dalam Renstra/RKP; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Sasaran jada di Renstra/RKP. Sasaran sasaran Jang seharusnya dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; Sasaran sasaran yang	NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
PK dengan Renstra/RKP ≤40%; c,apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤20%. Target-target kinerja PK merupakan break down di target-target kinerja dalam Renstra/RKP; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Dokumen PK telah menggambarkan halhal yang seharusnya dalam PK telah bal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; Sasaran yang dalam Renstra Target-target kinerja PK merupakan break down di target-target kinerja PK merupakan dalam PK telah menggambarkan halhal yang seharusnya ditetapkan; sasaran yang seharusnya dalam PK ≤ 80%;		KRITERIA		
e,apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤20%. - Target-target kinerja PK merupakan break down di target-target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. - Obkumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; - Target-target kinerja PK merupakan break down di target-target kinerja pk merupakan beaudan target-target kinerja pk merupakan beaudan target-yang ditetapkan dalam PK menjalia penjeta pk mentapkan pk mentapkan pk mentapkan pk mentapkan pk mentapkan pk mentapk			d,apabila 20% < keselarasan sasaran	diwujudkan
dengan Renstra/RKP ≤20%. kinerja PK merupakan break down da target-target kinerja dalam Renstra/RKP; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Dokumen PK telah menetapkan hal- hal yang seharusnya dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; kinerja PK merupakan break down da target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya sasaran yang			PK dengan Renstra/RKP <40%;	dalam Renstra;
merupakan break down de target-target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menetapkan hal- hal yang seharusnya dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran sasaran yang			e,apabila keselarasan sasaran PK	- Target-target
break down da target-target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan halmenetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang sasaran yang sasaran yang sasaran yang sasaran yang			dengan Renstra/RKP <20%.	kinerja PK
target-target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menggambarkan halmenetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang sasaran yang sasaran yang seharusnya dalam PK ≤ 80%;				merupakan
kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran dalam PK menetapkan hal- hal yang seharusnya seharusnya - Sasaran sasaran yang				break down dari
Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- telah menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; Sasaran Sasaran yang				target-target
- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menggambarkan halmenetapkan ha				kinerja dalam
indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya: - Sasaran-sasaran yang				Renstra/RKP;
target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menggambarkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang sasaran yang sasaran yang seharusnya dalam PK ≤ 80%;				- Sasaran,
ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Menetapkan hal hal yang seharusnya: - Sasaran- sasaran yang				indikator dan
dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya dalam PK < 80%; sasaran dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. Menetapkan hal- hal yang seharusnya: - Sasaran- sasaran yang				target yang
menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran yang sasaran yang				ditetapkan
penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran telah dalam PK telah menggambarkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya dalam PK < 80%; sasaran sasaran Menetapkan hal- hal yang seharusnya seharusnya sesaran sasaran yang				dalam PK
(memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan halhal yang menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran sasaran yang				menjadi
hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah menggambarkan halhal yang menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang sasaran dalam PK ≤ 80%;				penyebab
kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran sasaran yang				(memiliki
terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran sasaran sasaran yang				hubungan
tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran Menetapkan hal telah dalam PK telah menggambarkan halhal yang menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya ditetapkan; seharusnya: hal yang b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang seharusnya				kausalitas)
sasaran yang ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran Menetapkan hal telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; seharusnya: hal yang b,apabila 60% < hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK < 80%; sasaran yang				terwujudnya
ada di Renstra/RKP. 6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; ada di Renstra/RKP. Menetapkan hal- hal yang seharusnya seharusnya sasaran yang				tujuan dan
Renstra/RKP. 6 Dokumen PK a,apabila lebih dari 80% sasaran Menetapkan haltelah dalam PK telah menggambarkan halhal yang menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; seharusnya: hal yang b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya sasaran yang dalam PK ≤ 80%; sasaran yang				sasaran yang
6 Dokumen PK telah dalam PK telah menggambarkan hal- menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK ≤ 80%; Menetapkan hal- hal yang seharusnya seharusnya sasaran yang				ada di
telah dalam PK telah menggambarkan halhal yang menetapkan halhal yang seharusnya ditetapkan; hal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% < hal-hal seharusnya seharusnya dalam PK < 80%; sasaran yang				Renstra/RKP.
menetapkan hal- hal yanghal yang seharusnya ditetapkan; b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnyaseharusnya: - Sasaran- sasaran yang	6	Dokumen PK	a,apabila lebih dari 80% sasaran	Menetapkan hal-
hal yang b,apabila 60% ≤ hal-hal seharusnya - Sasaran-seharusnya dalam PK ≤ 80%; sasaran yang		telah	dalam PK telah menggambarkan hal-	hal yang
seharusnya dalam PK < 80%; sasaran yang		menetapkan hal-	hal yang seharusnya ditetapkan;	seharusnya:
		hal yang	b,apabila 60% < hal-hal seharusnya	- Sasaran-
		seharusnya	dalam PK <u><</u> 80%;	sasaran yang
ditetapkan c,apabila 40% < hal-hal seharusnya ada di PK		ditetapkan	c,apabila 40% < hal-hal seharusnya	ada di PK
(dalam kontrak dalam PK ≤ 60%; merupakan		(dalam kontrak	dalam PK <u><</u> 60%;	merupakan
kinerja/tugas d,apabila 20% < hal-hal seharusnya sasaran-sasar		kinerja/tugas	d,apabila 20% < hal-hal seharusnya	sasaran-sasaran
fungsi) dalam PK < 40%; yang akan		fungsi)	dalam PK <u><</u> 40%;	yang akan
e,apabila hal-hal seharusnya dalam PK diwujudkan			e,apabila hal-hal seharusnya dalam PK	diwujudkan
dalam Renstra				dalam Renstra;

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		<u>< 20%.</u>	- Sasaran-
			sasaran yang
			ada di PK
			sesuai/selaras
			dengan kontrak
			lain yang
			pernah dibuat
			sebelumnya
			(jika ada);
			- Sasaran-
			sasaran yang
			ada di PK
			menjawab isu-
			isu strategis dan
			permasalahan
			yang
			teridentifikasi
			saat proses
			perencanaan;
			- Target-target
			kinerja PK
			merupakan
			break down dari
			target-target
			kinerja dalam
			Renstra/RKP;
			- Sasaran,indikat
			or dan target
			yang ditetapkan
			dalam PK
			menjadi
			penyebab
			(memiliki
			hubungan
			kausalitas)

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			terwujudnya
			tujuan dan
			sasaran yang
			ada di
			Renstra/RKP.
c.	IMPLEMENTASI PER	RENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)	
1	Target kinerja	a,apabila lebih dari 80% Target	Pemanfaatan
	yang diperjanjikan	kinerja telah dimanfaatkan untuk	target kinerja
	telah digunakan	mengukur keberhasilan;	untuk mengukur
	untuk mengukur	b,apabila 60% < pemanfaatan target	keberhasilan;
	keberhasilan	kinerja <u><</u> 80%;	- (Capaian) target
		c,apabila 40% < pemanfaatan target	kinerja
		kinerja <u><</u> 60%;	dijadikan dasar
		d,apabila 20% < pemanfaatan target	untuk
		kinerja <u><</u> 40%;	memberikan
		e,apabila pemanfaatan target kinerja	penghargaan
		<u>≤</u> 20%.	(reward);
			- (Capaian) target
			kinerja
			dijadikan dasar
			untuk memilih
			dan memilah
			yang berkinerja
			dengan yang
			kurang (tidak)
			berkinerja;
			- (Capaian) target
			kinerja
			digunakan
			sebagai cara
			untuk
			menyimpulkan
			atau
			memberikan
			predikat (baik,

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			cukup, kurang,
			tercapai, tidak
			tercapai,
			berhasil,
			gagal,dll) suatu
			kondisi atau
			keadaan.
2	Rencana Aksi atas	Rencana Aksi (RA) yang dimaksud	
	kinerja sudah ada	merupakan penjabaran lebih lanjut	
		dari target-target kinerja yang ada di	
		Penetapan Kinerja (PK).	
		a,apabila lebih dari 80% RA yang	
		dimaksud merupakan penjabaran	
		lebih lanjut dari target-target kinerja	
		yang ada di PK;	
		b,apabila 60%< RA yang dimaksud	
		telah dijabarkan <u><</u> 80%;	
		c,apabila40%< RA yang dimaksud	
		telah dijabarkan ≤ 60%;	
		d,apabila 20%< RA yang dimaksud	
		telah dijabarkan ≤ 40%;	
		e,apabila RA yang dimaksud telah	
		dijabarkan <u><</u> 20%.	
3	Rencana Aksi atas	a,apabila lebih dari 80% kinerja	
	Kinerja telah	dalam rencana aksi (RA) dilengkapi	
	mencantumkan	dengan target periodik;	
	target secara	b,apabila 60% < target periodik dalam	
	periodik atas	RA ≤ 80%;	
	kinerja	c,apabila 40% < target periodik dalam	
		RA ≤ 60%;	
		d,apabila 20% < target periodik dalam	
		RA ≤ 40%;	
		e,apabila target periodik dalam RA <	
		20%.	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
4	Rencana Aksi atas	a,apabila lebih dari 80% capaian	Monitoring
	Kinerja telah di	target periodik dalam rencana aksi	pencapaian target
	monitor	telah dimonitor;	periodik:
	pencapaiannya	b,apabila 60% < monitoring capaian	- Capaian target
	secara berkala	target periodik ≤80%;	dalam rencana
		c,apabila 40% < monitoring capaian	aksi secara
		target periodik ≤60%;	periodik
		d,apabila 20% < monitoring	(minimal setiap
		capaian target periodik ≤40%;	3 bulan)
		e,apabila monitoring capaian target	dipantau
		periodic < 20%.	kemajuannya;
			- Setiap ada
			deviasi segera
			dilakukan
			analisis dan
			dicarikan
			alternatif
			solusinya;
			- Terdapat
			mekanisme
			yang
			memungkinkan
			pimpinan
			untuk
			mengetahui
			progress
			kinerja yang
			terbaru
			(updated
			performance).
5	Rencana Aksi	a,apabila lebih dari 80% target	Pemanfaatan
	telah	dalam rencana aksi dimanfaatkan	rencana aksi
	dimanfaatkan	dalam pengarahan dan	dalam pengarahan
	dalam	pengorganisasian kegiatan;	dan

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	pengarahan dan	b,apabila 60% < pemanfaatan target	pengorganisasian
	pengorganisasian	rencana aksi<80%;	kegiatan:
	kegiatan	c,apabila 40% < pemanfaatan target	- Target-target
		rencana aksi ≤ 60%;	dalam rencana
		d,apabila 20% < pemanfaatan target	aksi dijadikan
		rencana aksi <40%;	dasar (acuan)
		e,apabilapemanfaatantargetrencanaak	untuk (memulai)
		si <u><</u> 20%.	pelaksanaan
			setiap kegiatan;
			- Target-target
			kinerja dalam
			rencana aksi
			dijadikan acuan
			untuk
			mengevaluasi
			capaian output-
			output kegiatan;
			- Target-target
			kinerja dalam
			rencana aksi
			dijadikan alas
			an untuk
			memberikan
			otorisasi
			ditunda atau
			diteruskannya
			suatu kegiatan;
			- Terdapat
			hubungan yang
			logis antara
			setiap output
			kegiatan dengan
			sasaran
			(outcome) yang
			akan dicapai.

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
B.	PENGUKURAN KINE	ERJA (20%)	<u>l</u>
I.	PEMENUHAN PENG	UKURAN (4%)	
1	Telah terdapat	Ya, apabila unit organisasi telah	
	Indikator Kinerja	mempunyai IKU yang telah ditetapkan	
	Utama (IKU)	secara formal oleh Kepala Lapan.	
	sebagai ukuran	Penilaian dengan ya/tidak.	
	kinerja secara		
	formal		
2	IKU unit kerja di	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	Berlaku untuk
	bawahnya telah	telah diformalkan dimanfaatkan	unit organisasi
	tersedia	untuk mengukur tujuan/sasaran	yang mempunyai
		dalam Renstra;	satker di
		b,apabila 60% < pemanfaatan IKU <	bawahnya.
		80%;	
		c,apabila 40% < pemanfaatan IKU <	
		60%;	
		d,apabila 20% < pemanfaatan IKU <	
		40%;	
		e,apabila pemanfaatan IKU dalam	
		Renstra < 20%.	
3	Terdapat	a,apabila lebih dari 80% kriteria	Mekanisme
	mekanisme	mekanisme pengumpulan data yang	pengumpulan
	pengumpulan	memadai terpenuhi;	data yang
	data kinerja	b,apabila 60% < pemenuhan kriteria	memadai:
	3	yang memadai < 80%;	- Terdapat
		c,apabila 40% < pemenuhan	pedoman atau
		kriteria yang memadai <60%;	SOP tentang
		d,apabila 20% < pemenuhan	pengumpulan
		kriteria yang memadai <u><</u> 40%;	data kinerja
		e,apabila pemenuhan kriteria yang	yang up to date;
		memadai < 20%	- Ada kemudahan
			untuk
			menelusuri

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			sumber datanya
			yang valid;
			- Ada kemudahan
			untuk
			mengakses data
			bagi pihak yang
			berkepentingan;
			- Terdapat
			penanggung
			jawab yang
			jelas;
			- Jelas waktu
			<i>delivery</i> nya;
			- Terdapat SOP
			yang jelas jika
			terjadi
			kesalahan data.
II.	KUALITAS PENGUKI	URAN (10%)	
1	IKU telah dapat	a,apabila lebih dari 80% IKU dapat	
	diukur secara	diukur (measurable);	
	obyektif	b,apabila 60% < IKU dapat diukur	
		(measurable) < 80%;	
		c,apabila 40% < IKU dapat diukur	
		(measurable) <60%;	
		d,apabila 20% < IKU dapat diukur	
		(measurable) ≤40%;	
		e,apabila IKU dapat diukur	
		(measurable) <20%.	
2	IKU telah	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	Menggambarkan
	menggambarkan	ditetapkan telah menggambarkan	hasil:
	hasil	hasill;	- Berkualitas
		b,apabila 60% < IKU yang ditetapkan	outcome atau
		telah menggambarkan hasil <u><</u> 80%;	output penting;
		c,apabila 40% < IKU yang ditetapkan	- Bukan

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		telah menggambarkan hasil <60%;	proses/kegiatan;
		d,apabila 20% < IKU yang ditetapkan	- Menggambarkan
		telah menggambarkan hasil <40%;	kondisi atau
		e,apabila IKU yang ditetapkan telah	output penting
		menggambarkan hasil ≤20%.	yang ingin
			diwujudkan.
3	IKU telah relevan	a,apabila lebih dari 80% IKUyang	Relevan:
	dengan kondisi	ditetapkan terkait langsung (relevan)	- Terkait langsung
	yang akan	dengan sasaran atau kondisi yang	dengan sasaran
	diukur	akan diwujudkan;	utama atau
		b,apabila 60% < IKU yang relevan	kondisi yang
		<u><</u> 80%;	akan diukur;
		c,apabila 40% < IKU yang relevan	- Mewakili
		<u><</u> 60%;	(representatif)
		d,apabila 20% < IKU yang relevan	sasaran utama
		<u><</u> 40%;	atau kondisi
		e,apabila IKU yang relevan	yang akan
		<u><</u> 20%.	diwujudkan.
4	IKU telah cukup	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	Cukup artinya:
	untuk mengukur	ditetapkan telah cukup untuk	- Representatif
	kinerja	mengukur atau menggambarkan	(alat ukur yang
		sasaran atau kondisi yang akan	mewakili) untuk
		diwujudkan;	mengukur
		b,apabila 60% < IKU yang cukup	kinerja yang
		<u><</u> 80%;	seharusnya);
		c,apabila 40% < IKU yang cukup	- Jumlahnya
		<u><</u> 60%;	memadai untuk
		d,apabila 20% < IKU yang cukup	menyimpulkan
		<u><40%;</u>	tercapainya
		e,apabila IKU yang cukup < 20%.	tujuan atau
			sasaran utama.
5	IKU telah diukur	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	
	realisasinya	ditetapkan telah diukur realisasinya	
		dan dilaporkan dalam LAKIP;	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		b,apabila 60% < IKU telah diukur <	
		80%;	
		c,apabila 40% < IKU telah diukur <	
		60%;	
		d,apabila 20% < IKU telah diukur <	
		40%;	
		e,apabila IKU yang telah diukur <	
		20%.	
6	IKU unit kerja	a,apabila lebih dari 80% IKU unit	Keselarasan IKU:
	telah selaras	kerja telah selaras dengan IKU	- IKU Unit Kerja
	dengan IKU	atasannya;	merupakan
	atasannya	b,apabila 60% < keselarasan IKU <	<i>break down</i> dari
		80%;	IKU atasannya;
		c,apabila 40% < keselarasan IKU <	- Indikator
		60%;	Kinerja Utama
		d,apabila 20% < keselarasan IKU <	Unit Kerja
		40%;	menjadi
		e, apabila keselarasan IKU < 20%	penyebab
			(memiliki
			hubungan
			kausalitas);
			- Terwujudnya
			tujuan dan
			sasaran yang
			ditetapkan unit
			organisasi.
7	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% Indikator	
	sasaran dapat	sasaran dapat diukur (measurable);	
	diukur secara	b,apabila 60% < Indikator yang dapat	
	obyektif	diukur ≤ 80%;	
		c,apabila 40% < Indikator yang dapat	
		diukur ≤ 60%;	
		d,apabila 20% < Indikator yang dapat	
		diukur ≤ 40%;	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		e,apabila Indikator yang dapat diukur	
		≤ 20%.	
8	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% Indikator	Menggambarkan
	sasaran	sasaran telah menggambarkan hasil	hasil:
	menggambarkan	(outcome),bukan proses/kegiatan;	- Berkualitas
	hasil	b,apabila 60% < Indikator yang	outcome atau
		menggambarkan hasil<80%;	output penting;
		c,apabila 40% < Indikator yang	- Bukan
		menggambarkan hasil ≤ 60%;	proses/kegiatan;
		d,apabila 20% < Indikator yang	- Menggambarkan
		menggambarkan hasil <a>40%;	kondisi atau
		e,apabila Indikator yang	output penting
		menggambarkan hasil < 20%.	yang ingin
			diwujudkan.
9	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% Indikator	Relevan:
	sasaran relevan	sasaran terkait langsung (relevan)	- Terkait langsung
	dengan sasaran	dengan sasaran atau kondisi yang	dengan sasaran
	yang akan diukur	akan diwujudkan;	atau kondisi
		b,apabila 60% < indikator yang	yang akan
		relevan <u><</u> 80%;	diukur;
		c,apabila 40% < indikator yang	- Mewakili
		relevan ≤ 60%;	(representatif)
		d,apabila 20% < indikator yang	sasaran/kondisi
		relevan ≤ 40%;	yang akan
		e,apabila indikator yang relevan <	diwujudkan.
		20%.	
10	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% indikator	Cukup artinya:
	sasaran cukup	yang ditetapkan telah cukup untuk	- Representatif
	untuk	mengukur atau menggambarkan	(alat ukur yang
	mengukur	sasaran atau kondisi yang akan	mewakili)untuk
	sasarannya	diwujudkan;	mengukur
		b,apabila 60% < indikator yang cukup	sasaran;
		<u><</u> 80%;	- Jumlahnya
		c,apabila 40% < indikator yang cukup	memadai untuk

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		<u><</u> 60%;	menyimpulkan
		d,apabila 20% < indikator yang cukup	tercapainya
		<40%;	sasaran.
		e,apabila indikator yang cukup <20%.	
11	Indikator	a,apabila lebih dari 80% Indikator	
	kinerja sasaran	yang ditetapkan telah diukur	
	telah diukur	realisasinya dan dilaporkan	
	realisasinya	dalam LAKIP;	
		b,apabila 60% < Indikator yang	
		ditetapkan telah diukur realisasinya	
		<u><</u> 80%;	
		c,apabila 40% < Indikator yang	
		ditetapkan telah diukur realisasinya	
		<u>≤</u> 60%;	
		d,apabila 20% < Indikator yang	
		ditetapkan telah diukur realisasinya	
		<u>≤</u> 40%;	
		e,apabila Indikator yang ditetapkan	
		telah diukur realisasinya <20%.	
12	Indikator kinerja	a,apabila lebih dari 80% indikator	Keselarasan
	unit kerja telah	unit kerja telah selaras dengan	indikator:
	selaras dengan	indikator atasannya;	- Indikator Unit
	indikator kinerja	b,apabila 60% < keselarasan indikator	Kerja
	atasannya	<u><</u> 80%;	merupakan
		c,apabila 40% < keselarasan indikator	<i>break down</i> dari
		<u><</u> 60%;	indikator
		d,apabila 20% < keselarasan indikator	atasannya;
		<u>≤</u> 40%;	- Indikator Unit
		e, apabila keselarasan indikator <	Kerja menjadi
		20%.	penyebab
			(memiliki
			hubungan
			kausalitas)
			terwujudnya

NO KOMPONEN/ KRITERIA tujuan o sasaran ditetaph atasanr 13 Pengumpulan data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja dapat diandalkan capaian) kinerja yang dapat diandalkan capaian kinerja	dan yang kan iya. ulan rja dapat
tujuan e sasaran ditetaph atasanr 13 Pengumpulan a,apabila lebih dari 80% data Pengumpu data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan data kiner diandalkan dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < c,apabila 40% < data (capaian) kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas < 60%; fakta	yang tan iya. ulan rja dapat in;
sasaran ditetapka atasanr 13 Pengumpulan a,apabila lebih dari 80% data Pengumpulan data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan data kiner dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < capaian capaian kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < data kiner dapat diandalkan < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerja kinerja kinerja kinerja yang dapat diandalkan < data (capaian) kinerja kinerj	yang tan iya. ulan rja dapat in;
ditetaph atasanr 13 Pengumpulan a,apabila lebih dari 80% data Pengumpulan data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan data kiner dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja capaian yang dapat diandalkan <	an iya. ulan rja dapat in;
13 Pengumpulan a,apabila lebih dari 80% data Pengumpulan data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan data kiner dapat dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < label{local capaian capaian capaian kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas < 60%; fakta	nya. ulan rja dapat un;
13 Pengumpulan data kinerja dapat dapat diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤80%; c,apabila 40% < data (capaian) kinerja kinerja yang dapat diandalkan ≤60%; Pengumpulan data kiner data kiner diandalkan capaian capaian kinerja kinerja yang dapat diandalkan ≤60%; Pengumpulan data kiner data kiner diandalkan capaian capaian kinerja kinerja fakta	ılan rja dapat ın;
data kinerja (capaian) kinerja yang dihasilkan data kiner dapat dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <80%; capaian kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas <60%; fakta	rja dapat n;
dapat dapat diandalkan; diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja - Informa yang dapat diandalkan <80%; capaian kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas <60%; fakta	ın;
diandalkan b,apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <80%; c,apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan berdas <60%; capaian berdas fakta	
yang dapat diandalkan <80%; capaian c,apabila 40% < data (capaian) kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas <60%; fakta	asi
c,apabila 40% < data (capaian) kinerja kinerja yang dapat diandalkan berdas 60%; fakta	
kinerja yang dapat diandalkan berdas 	ı
≤60%; fakta	
	arkan
1 1:1- (00% - 1-4- (:))	
d,apabila 20% < data (capaian) sebena	rnya
kinerja yang dapat diandalkan atau bi	ıkti
≤40%; yang m	emadai
e,apabila data (capaian) kinerja yang dan da	pat
dapat diandalkan ≤20%. diperta	nggung
jawabk	an;
- Data ya	ang
dikum	oulkan
didasa	kan
suatu	
mekan	isme
yang m	emadai
atau	
terstru	ktur
(tidak	bersifat
dadaka	ın);
- Data k	nerja
yang da	peroleh
tepat w	aktu;
- Data ya	ang
dikum	oulkan
memili	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			tingkat
			kesalahan
			yang minimal.
14	Pengumpulan	a,apabila lebih dari 80% data	
	data kinerja atas	(capaian) kinerja pada Rencana Aksi	
	Rencana Aksi	teridentifikasi secara berkala;	
	dilakukan secara	b,apabila 60% < data (capaian) kinerja	
	berkala	yang teridentifikasi secara berkala	
		<u><</u> 80%;	
		c,apabila 40% < data (capaian)	
		kinerja yang teridentifikasi secara	
		berkala <u><</u> 60%;	
		d,apabila 20% < data (capaian)	
		kinerja yang teridentifikasi secara	
		berkala <u><</u> 40%;	
		e,apabila data (capaian) kinerja	
		yang teridentifikasi secara	
		berkala < 20%.	
III.	IMPLEMENTASI PEN	NGUKURAN (6%)	
1	IKU telah	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	Dimanfaatkan
	dimanfaatkan	ditetapkan telah dimanfaatkan	dalam dokumen
	dalam dokumen-	dalam perencanaan dan	perencanaan dan
	dokumen	penganggaran;	penganggaran:
	perencanaan dan	b,apabila 60% < IKU yang telah	- Dijadikan alat
	penganggaran	dimanfaatkan <_80%;	ukur
		c,apabila 40% < IKU yang telah	pencapaian
		dimanfaatkan < 60%;	tujuan/sasaran
		d,apabila 20% < IKU yang telah	utama dalam
		dimanfaatkan <40%;	dokumen
		e,apabila IKU yang telah dimanfaatkan	Renstra,
		<u>< 20%.</u>	Rencana Kinerja
			Tahunan dan
			PK;
			- Dijadikan alat
			ukur
<u> </u>		<u> </u>	1

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			tercapainya
			outcome atau
			hasil-hasil
			program yang
			ditetapkan
			dalam dokumen
			anggaran (RKA).
2	IKU telah	a,apabila lebih dari 80% IKU yang	Dimanfaatkan
	dimanfaatkan	ditetapkan telah dimanfaatkan	untuk penilaian
	untuk penilaian	dalam penilaian kinerja;	kinerja:
	kinerja	b,apabila 60% < IKU yang telah	- Capaian IKU
		dimanfaatkan <_80%;	dijadikan dasar
		c,apabila 40% < IKU yang telah	penilaian
		dimanfaatkan <60%;	kinerja;
		d,apabila 20% < IKU yang telah	- Capaian IKU
		dimanfaatkan <40%;	dijadikan dasar
		e,apabila IKU yang telah dimanfaatkan	reward atau
		<20%.	punishment;
		_ *****	- Capaian IKU
			dijadikan dasar
			promosi atau
			kenaikan/
			penurunan
			peringkat.
3	IKU telah direviu	a,apabila IKU telah direvisi dan	
	secara berkala	hasilnya menunjukkan kondisi	
		yang lebih baik (inovatif);	
		b,apabila IKU telah direviu secara	
		berkala dan hasilnya masih relevan	
		dengan kondisi saat ini;	
		c,apabila IKU telah direviu, ada upaya	
		perbaikan namun belum ada	
		perbaikan yang signifikan;	
		d,apabila IKU telah direviu;	
		<u>'</u>	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		e,Tidak ada reviu	
4	Pengukuran	Pemilihan a, b, c, d, atau e	Prasyarat:
	kinerja atas	didasarkan pada <i>professional</i>	terdapat
	Rencana Aksi	judgement evaluator,dengan tetap	pengukuran atau
	digunakan	memperhatikan kriteria yang	pemantauankiner
	untuk	ditetapkan.	ja secara berkala
	pengendalian	Sebagai ilustrasi:	(minimal
	dan	a,apabila pemanfaatan bersifat	semesteran).
	pemantauan	ekstensif dan menyeluruh;	Digunakan untuk
	kinerja secara	b,apabila pemanfaatan bersifat	pengendalian
	berkala	ekstensif namun belum menyeluruh	danpemantauan,
		(sebagian);	artinya (kriteria):
		c, apabila pemanfaatan hanya bersifat	- Hasil
		sebagian;	pengukuran
		d, apabila kurang dimanfaatkan;	menjadi dasar
		e,apabila tidak ada pemanfaatan.	untuk
			menyimpulkan
			kemajuan
			(progress)
			kinerja;
			- Hasil
			pengukuran
			menjadi dasar
			untuk
			mengambil
			tindakan
			(action) dalam
			rangka
			mencapai target
			kinerja yang
			ditetapkan;
			- Hasil
			pengukuran
			menjadi dasar

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			untuk
			menyesuaikan
			strategi untuk
			mencapai
			tujuan dan
			sasaran.
5	Pengukuran	Ya, apabila unit organisasi telah	
	kinerja sudah	melakukan pengukuran kinerja secara	
	dilakukan secara	berjenjang secara struktur organisasi.	
	berjenjang	Penilaian dengan ya/tidak.	
6	Sudah terdapat	a,apabila lebih dari 80% individu	
	indikator kinerja	telah memiliki indikator (alat ukur)	
	individu yang	yang menggambarkan kinerjanya;	
	mengacu pada	b,apabila 60% < individu yang telah	
	IKU unit kerja	memiliki indikator (alat ukur) kinerja	
	organisasi	<u><</u> 80%;	
		c,apabila 40% < individu yang telah	
		memiliki indikator (alat ukur) kinerja	
		<u><</u> 60%;	
		d,apabila 20% < individu yang telah	
		memiliki indikator (alat tukur)	
		kinerja <40%;	
		e,apabila individu yang telah memiliki	
		indikator (alat ukur) kinerja <20%.	
7	Pengukuran	a,apabila lebih dari 80% individu	
	kinerja	telah diukur kinerjanya berdasarkan	
	individu sudah	ukuran kinerja individu yang telah	
	dilaksanakan	diformalkan;	
		b,apabila 60% < individu yang telah	
		diukur kinerjanya ≤80%;	
		c,apabila 40% < individu yang telah	
		diukur kinerjanya < 60%;	
		d,apabila 20% < individu yang telah	
		diukur kinerjanya < 40%;	
		e,apabila individu yang telah diukur	
	<u> </u>		

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		kinerjanya <u>< 2</u> 0%.	
C. P	ELAPORAN KINERJA	(15%)	
I.	PEMENUHAN PELAR	PORAN (3%)	
1	LAKIP Unit	a,telah menyampaikan LAKIP	
	Organisasi telah	dalam bentuk <i>hard copy</i> (ditanda	
	disampaikan	tangani oleh Kepala Unit	
		Organisasi) dan <i>soft copy</i> ;	
		b, telah menyampaikan LAKIP	
		dalam bentuk <i>hard copy</i>	
		(ditandatangani oleh Kepala Unit	
		Organisasi) tanpa soft copy;	
		c,telah menyampaikan LAKIP	
		dalam bentuk <i>hard copy</i> (belum	
		ditanda tangani oleh Kepala Unit	
		Organisasi) dan <i>soft copy</i> nya;	
		d,hanya menyampaikan LAKIP	
		dalam bentuk soft copy;	
		e,tidak menyampaikan LAKIP.	
2	LAKIP Unit	a,apabila lebih dari 80% LAKIP unit	Berlaku untuk
	Organisasi di	organisasi di bawahnya telah	unit organisasi
	bawahnya telah	disampaikan;	yang mempunyai
	disampaikan	b,apabila 60% < LAKIP unit	satker di
		organisasi di bawahnya telah	bawahnya.
		disampaikan < 80%;	
		c,apabila 40% < LAKIP unit	
		organisasi di bawahnya telah	
		disampaikan < 60%;	
		d,apabila20% <lakip th="" unit<=""><th></th></lakip>	
		organisasi di bawahnya telah	
		disampaikan < 40%;	
		e,apabila LAKIP unit organisasi di	
		bawahnya telah disampaikan<20%.	
3	LAKIP unit	Ketepatan waktu penyampaian LAKIP	
	organisasi telah	mengacu pada Perka Lapan Nomor 07	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	disampaikan tepat	Tahun 2011. LAKIP Eselon II / Satker	
	waktu	diserahkan paling lambat 31 Januari	
		dan LAKIP Eselon I diserahkan paling	
		lambat 15 Februari kepada Biro	
		Perencanaan dan Organisasi dan	
		Inspektorat. Penilaian dengan	
		ya/tidak.	
4	LAKIP unit	Ketepatan waktu penyampaian	Berlaku untuk
	organisasi di	LAKIP mengacu pada Perka Lapan	unit organisasi
	bawahnya telah	Nomor 07 Tahun 2011.	yang mempunyai
	disampaikan	a,apabila lebih dari 80% LAKIP unit	satker di
	tepat waktu	organisasi di bawahny atelah	bawahnya.
		disampaikan tepat waktu;	
		b,apabila 60% < LAKIP unit	
		organisasi di bawahnya telah	
		disampaikan tepat waktu<80%;	
		c,apabila40% <lakip td="" unit<=""><td></td></lakip>	
		organisasi di bawahnya telah	
		disampaikan tepat waktu<60%;	
		d,apabila 20% < LAKIP unit	
		organisasi di bawahnya telah	
		disampaikan tepat waktu<40%;	
		e,apabila LAKIP unit organisasi di	
		bawahnya telah disampaikan tepat	
		waktu ≤ 20%.	
5	LAKIP	a,apabila lebih dari 80% capaian yang	
	menyajikan	disajikan bersifat IKU;	
	informasi	b,apabila 60% < capaian yang	
	mengenai	disajikan bersifat IKU <u><</u> 80%;	
	pencapaian IKU	c,apabila 40% < capaian yang	
		disajikan bersifat IKU <u><</u> 60%;	
		d,apabila 20% < capaian yang	
		disajikan bersifat IKU <u><</u> 40%;	
		e,apabila capaian yang disajikan	
	I	I .	I

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		bersifat Kinerja IKU <u><</u> 20%.	
II.	KUALITAS INFORMA	ASI KINERJA (8%)	
1	LAKIP bukan	a,apabila lebih dari 80% Sasaran dan	
	merupakan	target dalam LAKIP bukan	
	kompilasi dari unit	merupakan kompilasi dari unit kerja;	
	organisasi	b,apabila 60% < Sasaran dan target	
	dibawahnya	dalam LAKIP bukan merupakan	
		kompilasi dari unit kerja<80%;	
		c,apabila 40% < Sasaran dan target	
		dalam LAKIP bukan merupakan	
		kompilasi dari unit kerja<60%;	
		d,apabila 20% < Sasaran dan target	
		dalam LAKIP bukan merupakan	
		kompilasi dari unit kerja<40%;	
		e,apabila Sasaran dan target dalam	
		LAKIP bukan merupakan kompilasi	
		dari unit kerja<20%.	
2	LAKIP menyajikan	a,apabila lebih dari 80% informasi	Informasi LAKIP
	informasi	berorientasi outcome dalam LAKIP;	berorientasi
	pencapaian	b,apabila 60% < informasi outcome	outcome artinya:
	sasaran yang	dalam LAKIP < 80%;	- Informasi yang
	berorientasi	c,apabila 40% < informasi outcome	disajikan dalam
	outcome	dalam LAKIP < 60%;	LAKIP
		d,apabila 20% < informasi outcome	menggambarkan
		dalam LAKIP <40%;	hasil-hasil
		e,apabila informasi outcome dalam	(termasuk
		LAKIP < 20%.	output-output
			penting) yang
			telah dicapai
			sampai dengan
			saatini;
			- LAKIP tidak
			berfokus pada
			informasi
			tentang

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			kegiatan atau
			proses yang
			telah
			dilaksanakan
			pada tahun
			yang
			bersangkutan;
			- LAKIP tidak
			berorientasi
			pada informasi
			tentang
			realisasi
			seluruh
			anggaran yang
			telah diserap.
3	LAKIP	a,apabila lebih dari 80% capaian yang	
	menyajikan	disajikan bersifat kinerja yang	
	informasi	dijanjikan dalam PK;	
	mengenai kinerja	b,apabila 60% < capaian yang	
	yang telah	disajikan bersifat kinerja yang	
	diperjanjikan	dijanjikan dalam PK < 80%;	
		c,apabila 40% < capaian yang	
		disajikan bersifat kinerja yang	
		dijanjikan dalam PK < 60%;	
		d,apabila 20% < capaian yang	
		disajikan bersifat kinerja yang	
		dijanjikan dalam PK < 40%;	
		e,apabila capaian yang disajikan	
		bersifat kinerja yang dijanjikan dalam	
		PK < 20%.	
4	LAKIP menyajikan	a,apabila LAKIP menyajikan lebih	Menyajikan
	evaluasi dan	dari 80% evaluasi dan analisis	evaluasi dan
	analisis mengenai	capaian yang bersifat kinerja	analisis mengenai
	capaian kinerja	(outcome),bukan proses;	capaian kinerja,
		b,apabila 60% < penyajian evaluasi	artinya: LAKIP

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		dan analisis capaian yang bersifat	menguraikan
		kinerja <u>< 8</u> 0%;	hasil evaluasi dan
		c,apabila 40% < penyajian evaluasi	analisis tentang
		dan analisis capaian yang bersifat	capaian-capaian
		kinerja <u>< 6</u> 0%;	kinerja outcome
		d,apabila 20% < penyajian evaluasi	atau output
		dan analisis capaian yang bersifat	penting, bukan
		kinerja <u>< 4</u> 0%;	hanya proses atau
		e,apabila penyajian evaluasi dan	realisasi kegiatan-
		analisis capaian yang bersifat kinerja	kegiatan yang ada
		<u><</u> 20%.	di dokumen
			anggaran.
5	LAKIP menyajikan	a,apabila LAKIP menyajikan	Pembandingan
	pembandingan	pembandingan lebih dari 80% data	yang memadai,
	data kinerja yang	kinerja (capaian sasaran);	minimal
	memadai antara	b,apabila 60% < pembandingan data	mencakup:
	realisasi tahun ini	kinerja (capaian sasaran) <80%;	-Target vs
	dengan realisasi	c,apabila 40% < pembandingan data	Realisasi
	tahun sebelumnya	kinerja (capaian sasaran) ≤60%;	- Realisasi tahun
	dan pembandingan	d,apabila 20% < pembandingan data	berjalan vs
	lain yang	kinerja (capaian sasaran) <40%;	realisasi tahun
	diperlukan	e,apabila pembandingan data kinerja	sebelumnya;
		(capaian sasaran) <20%.	- Realisasi sampai
			dengan tahun
			berjalan vs
			target jangka
			menengah.
6	LAKIP menyajikan	a,apabila LAKIP menyajikan informasi	
	informasi	keuangan lebih dari 80% capaian	
	keuangan yang	sasaran (kinerja);	
	terkait dengan	b,apabila 60% < informasi keuangan	
	pencapaian kinerja	sasaran <u><</u> 80%;	
		c,apabila 40% < informasi keuangan	
		sasaran <u>< 60</u> %;	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
		d,apabila 20% < informasi keuangan	
		sasaran <u>< 4</u> 0%;	
		e,apabila informasi keuangan sasaran	
		<u>≤</u> 20%.	
7	Informasi kinerja	a,apabila lebih dari 80% realisasi	Dapat
	dalam LAKIP	kinerja dapat diandalkan;	diandalkan:
	dapatdiandalkan	b,apabila 60% < keandalan data	- Datanya valid;
		realisasi kinerja <u><</u> 80%;	- Dapat ditelusuri
		c,apabila 40% < keandalan data	kesumberdatan
		realisasi kinerja <u><</u> 60%;	ya;
		d,apabila 20% < keandalan data	- Diperoleh dari
		realisasi kinerja < 40%;	sumber yang
		e,apabila keandalan data realisasi	kompeten;
		kinerja <u>< 2</u> 0%.	- Konsisten.
III	PEMANFAATAN INFO	ORMASI KINERJA(4%)	
1	Informasi yang	a,apabila pemanfaatan bersifat	Telah digunakan
	disajikan telah	ekstensif dan menyeluruh;	dalam perbaikan
	digunakan dalam	b,apabila pemanfaatan bersifat	perencanaan,
	perbaikan	ekstensif namun belum menyeluruh	artinya:
	perencanaan	(sebagian);	LAKIP yang
		c, apabila pemanfaatan hanya bersifat	disusun sampai
		sebagian;	dengan saat ini
		d, apabila kurang dimanfaatkan;	telah berdampak
		e,apabila tidak ada pemanfaatan.	kepada perbaikan
			perencanaan, baik
			perencanaan
			jangka menengah,
			tahunan maupun
			dalam penetapan
			atau perjanjian
			kinerja yang
			disusun.
2	Informasi yang	a,apabila pemanfaatan bersifat	Telah digunakan
	disajikan telah	ekstensif dan menyeluruh;	untuk menilai dan

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	digunakan untuk	b,apabila pemanfaatan bersifat	memperbaiki
	menilai dan	ekstensif namun belum menyeluruh	pelaksanaan
	memperbaiki	(sebagian);	program dan
	pelaksanaan	c, apabila pemanfaatan hanya bersifat	kegiatan,artinya:
	program dan	sebagian;	informasi yang
	kegiatan unit	d, apabila kurang dimanfaatkan;	disajikan dalam
	organisasi	e,apabila tidak ada pemanfaatan.	LAKIP telah
			mengakibatkan
			perbaikan dalam
			pengelolaan
			program dan
			kegiatan dan
			dapat
			menyimpulkan
			keberhasilan atau
			kegagalan
			program secara
			terukur.
3	Informasi yang	a,apabila pemanfaatan bersifat	Telah digunakan
	disajikan telah	ekstensif dan menyeluruh;	untuk
	digunakan untuk	b,apabila pemanfaatan bersifat	peningkatan
	peningkatan	ekstensif namun belum menyeluruh	kinerja, artinya:
	kinerja	(sebagian);	informasi dalam
		c, apabila pemanfaatan hanya bersifat	LAKIP(termasuk
		sebagian;	LAKIP tahun
		d, apabila kurang dimanfaatkan;	sebelumnya)
		e,apabila tidak ada pemanfaatan.	benar-benar telah
			digunakan untuk
			perbaikan capaian
			kinerja organisasi
			yang lebih baik
			periode
			berikutnya.
4	Informasi yang	a,apabila pemanfaatan bersifat	Telah digunakan
	disajikan telah	ekstensif dan menyeluruh;	untuk penilaian

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	digunakan untuk	b,apabila pemanfaatan bersifat	kinerja,artinya:
	penilaian kinerja	ekstensif namun belum menyeluruh	informasi capaian
		(sebagian);	kinerja yang
		c, apabila pemanfaatan hanya bersifat	disajikan dalam
		sebagian;	LAKIP dijadikan
		d, apabila kurang dimanfaatkan;	dasar untuk
		e,apabila tidak ada pemanfaatan.	menilai dan
			menyimpulkan
			kinerja serta
			dijadikan dasar
			reward dan
			punishment.
D. E	VALUASI KINERJA (1	0%)	
I.	PEMENUHAN EVALU	UASI (2%)	
1	Terdapat	Penilaian ya/tidak.	
	metode/cara		
	evaluasi kinerja		
	unit organisasi		
2	Terdapat	a,apabila lebih dari 80% Target	Pemantauan
	pemantauan	kinerja telah dipantau	mengenai
	mengenai	kemajuannya;	kemajuan
	kemajuan	b,apabila 60% < Target kinerja yang	pencapaian
	pencapaian kinerja	terpantau < 80%;	kinerja beserta
	beserta	c,apabila 40% < Target kinerja yang	hambatannya,
	hambatannya	terpantau < 60%;	artinya:
		d,apabila 20% < target kinerja yang	- mengidentifikas
		terpantau < 40%;	ikan, mencatat
		e,apabila target kinerja yang terpantau	(membuat
		<u><</u> 20%.	catatan),
			mencaritahu,
			mengadminis-
			trasikan
			kemajuan
			(progress)
			kinerja;

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
			- dapat
			menjawab atau
			menyimpulkan
			posisi (prestasi
			atau capaian)
			kinerja
			terakhir;
			- mengambil
			langkah yang
			diperlukan
			untuk
			mengatasi
			hambatan
			pencapaian
			kinerja;
			- melaporkan
			hasil
			pemantauan
			tersebut
			kepada
			pimpinan.
3	Hasil evaluasi	Ya, apabila hasil evaluasi telah	
	telah disampaikan	disampaikan atau dibahas dengan	
	dan	pihak yang dievaluasi (yang	
	dikomunikasikan	berkepentingan). Penilaian dengan	
	kepada pihak-	ya/tidak.	
	pihak yang		
	berkepentingan		
II	KUALITAS EVALUAS	SI (5%)	
1	Evaluasi	a,apabila lebih dari 80% hasil	
	akuntabilitas	evaluasi telah disertai rekomendasi	
	kinerja telah	dan rekomendasi tersebut disetujui	
	memberikan	untuk dilaksanakan	
	rekomendasi-	b,apabila 60% < hasil evaluasi telah	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	rekomendasi	disertai rekomendasi yang disetujui	
	perbaikan	untuk dilaksanakan < 80%;	
	manajemen	c,apabila 40% < hasil evaluasi telah	
	kinerja yang	disertai rekomendasi yang disetujui	
	dapat	untuk dilaksanakan <u><</u> 60%;	
	dilaksanakan	d,apabila 20% < hasil evaluasi telah	
		disertai rekomendasi yang disetujui	
		untuk dilaksanakan < 40%	
		e,apabila hasil evaluasi telah disertai	
		rekomendasi yang disetujui untuk	
		dilaksanakan < 20%.	
2	Evaluasi	a,apabila evaluasi atas Rencana	
	Rencana Aksi	Aksi telah dilakukan,dan seluruh	
	dilaksanakan	rekomendasi evaluasi telah atau	
	dalam rangka	sedang ditindaklanjuti;	
	mengendalikan	b,apabila evaluasi atas Rencana	
	kinerja	Aksi telah dilakukan, dan minimal	
		80% rekomendasi evaluasi telah	
		atau sedang ditindaklanjuti;	
		c, apabila evaluasi atas Rencana	
		Aksi telah dilakukan,dan minimal	
		60% rekomendasi evaluasi telah	
		atau sedang ditindaklanjuti;	
		d,apabila maksimal hanya 40%	
		agenda Rencana Aksi yang dapat	
		dievaluasi dan dapat ditindaklanjuti;	
		e,apabila Rencana Aksi tidak dapat	
		dievaluasi (agenda rencana aksi	
		tidak jelas dan tidak terukur).	
III	PEMANFAATAN EVA	ALUASI (3%)	
1	Hasil evaluasi	a, Jika > 80% rekomendasi yang	
	program/akunt	terkait dengan perencanaan telah	
	abilitas kinerja	ditindaklanjuti;	
	telah	b, Jika 60% < rekomendasi yang	
<u> </u>	ı	ı	1

KRITERIA	ΓERANGAN
ditindaklanjuti terkait dengan perencanaan yang	
untuk ditindaklanjuti ≤ 80%;	
perbaikan c, Jika 40% < rekomendasi yang	
perencanaan terkait dengan perencanaan yang	
ditindaklanjuti ≤ 60%;	
d, Jika 20% < rekomendasi yang	
terkait dengan perencanaan yang	
ditindaklanjuti ≤ 40%;	
e, Jika rekomendasi yang terkait	
dengan perencanaan yang	
ditindaklanjuti ≤ 20%.	
2 Hasil evaluasi a, Jika > 80% rekomen dari hasil	
Rencana Aksi evaluasi telah ditindaklanjuti;	
telah b, Jika 60% < rekomendasi yang	
ditindaklanjuti ≤ 80%;	
dalam bentuk c, Jika 40% < rekomendasi yang	
langkah- ditindaklanjuti ≤ 60%;	
langkah nyata d, Jika 20% < rekomendasi yang	
ditindaklanjuti ≤ 40%;	
e, Jika rekomendasi yang	
ditindaklanjuti ≤ 20%.	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)	
a. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)	
1 Target dapat a,apabila rata-rata capaian kinerja	
dicapai lebih dari 80%;	
b,apabila 60% < rata-rata capaian	
kinerja <u><</u> 80%;	
c,apabila 40% < rata-rata capaian	
kinerja < 60%;	
d,apabila 20% < rata-rata capaian	
kinerja < 40%	
e, apabila rata- rata capaian kinerja <	
20%.	
2 Capaian kinerja a,apabila lebih dari 80% rata-rata	

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
	lebih baik dari	capaian kinerja tahun berjalan	
	tahun	melebihi capaian tahun sebelumnya;	
	sebelumnya	b,apabila 60% < rata-rata capaian	
		kinerja tahun berjalan yang melebihi	
		tahun sebelumnya <u><</u> 80%;	
		c,apabila 40% < rata-rata capaian	
		kinerja tahun berjalan yang melebihi	
		tahun sebelumnya <u><</u> 60%;	
		d,apabila 20% < rata-rata capaian	
		kinerja tahun berjalan yang melebihi	
		tahun sebelumnya < 40%;	
		e,apabila rata-rata capaian kinerja	
		tahun berjalan yang melebihi tahun	
		sebelumnya < 20%.	
3	Informasi	a,apabila lebih dari 80% informasi	Informasi kinerja
	mengenai kinerja	capaian kinerja dapat diandalkan;	dapat diandalkan,
	dapat diandalkan	b,apabila 60% < informasi capaian	artinya:
		kinerja yang dapat diandalkan <80%;	- Diperoleh dari
		c,apabila 40% < informasi capaian	dasar
		kinerja yang dapat diandalkan <60%;	perhitungan
		d,apabila 20% < informasi capaian	(formulasi)
		kinerja yang dapat diandalkan < 40%;	yang valid;
		e,apabila informasi capaian kinerja	- Dihasilkan
		yang dapat diandalkan <20%.	dari sumber-
			sumber atau
			basis data
			yang dapat
			dipercaya(kom
			peten);
			- Dapat
			ditelusuri
			sumber
			datanya;
			- Up to date.

	KOMPONEN/SUB		
NO	KOMPONEN/	PENJELASAN	KETERANGAN
	KRITERIA		
b.	KINERJA YANG DILA	APORKAN (OUTCOME) (10%)	
1	Target dapat	a,apabila rata-rata capaian	
	dicapai	kinerja > 100%;	
		b,apabila rata-rata capaian	
		kinerja = 100%;	
		c,apabila 80% < rata-rata capaian	
		kinerja < 100%;	
		d,apabila 50% < rata-rata capaian	
		kinerja <u>< 80</u> %;	
		e,apabila rata-rata capaian kinerja <	
		50%.	
2	Capaian kinerja	a,apabila rata-rata capaian kinerja	
	lebih baik dari	tahun berjalan>150% disbanding	
	tahun	tahun sebelumnya;	
	sebelumnya	b,apabila 120% < rata-rata	
		peningkatan kinerja <u><</u> 150%;	
		c,apabila 80% < rata-rata peningkatan	
		kinerja <u>< 1</u> 20%;	
		d,apabila 50% <u><</u> rata-rata	
		peningkatan kinerja <u><</u> 80%	
		e,apabila rata-rata peningkatan kinerja	
		< 50%.	

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal **3 SEP 2012**

KEPALA

BAMBANG S. TEJASUKMANA

LAMPIRAN III
PERATURAN KEPALA LAPAN
NOMOR 07 TAHUN 2012
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS

KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TAHUN 2012

NAMA UNIT ORGANISASI:

	NAMA UNIT ORGANISAS	[:			
NO	KOMPONEN/SUB	OMPONEN/SUB UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
NO	KOMPONEN/KRITERIA				
	,	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6
A. P.	ERENCANAAN KINERJA (3	35%)			
I. R	ENCANA STRATEGIS (REI	NSTRA) (12,5°	%)		
a. P	EMENUHAN RENSTRA (2	,5%)	,		
1	Dokumen Renstra telah	Y/T			
	ada	,			
2	Dokumen Renstra unit organisasi dibawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e			
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran,target tahunan, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e			
4	Renstra telah	a/b/c/d/e			
-	menyajikan IKU				
h K	UALITAS RENSTRA (6,25%	L			
1	Tujuan dan sasaran	a/b/c/d/e			
1	telah berorientasi hasil				
2	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e			
3	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
5	Dokumen Renstra telah menetapkan hal- hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
6	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e			
c. IM	IPLEMENTASI RENSTRA(3	3,75%)	<u> </u>		
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e			
2	Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit organisasi	a/b/c/d/e			
3	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL)	a/b/c/d/e			
4	Dokumen Renstra unit organisasi telah diriviu secara berkala	a/b/c/d/e			
II. I	PERENCANAAN KINERJA	TAHUNAN (22	2,5%)		
a. P	EMENUHAN PERENCANA	AN KINERJA	TAHUNAN	(4,5%)	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Y/T			
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Organisasi di bawahnya telah ada	a/b/c/d/e			
3	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan Dokumen PK telah ada	a/b/c/d/e Y/T			
			1		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
5	Dokumen PK unit kerja di bawahnya telah ada	a/b/c/d/e			
6	Dokumen PK disusun	Y/T			
	setelah anggaran	-			
	disetujui				
7	Dokumen PK telah	a/b/c/d/e			
	memuat sasaran,				
	program,indikator				
	kinerja,dan target				
8	jangka pendek	- /1- / - / -1 / -			
0	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b. K	UALITAS PERENCANAAN	KINERJA TAH	HUNAN (11	,25%)	
1	Sasaran telah	a/b/c/d/e			
	berorientasi hasil				
2	Kegiatan merupakan	a/b/c/d/e			
	cara untuk mencapai				
	sasaran				
3	Indikator kinerja	a/b/c/d/e			
	sasaran dan kegiatan				
	telah memenuhi				
	kriteria indikator kinerja yang baik				
4	Target kinerja	a/b/c/d/e			
'	ditetapkan dengan baik				
5	Dokumen PK telah	a/b/c/d/e			
	selaras dengan				
	dokumen PK				
	atasannya dan				
	dokumen Renstra				
6	Dokumen PK telah	a/b/c/d/e			
	menetapkan hal-hal				
	yang seharusnya				
	ditetapkan (dalam kontrak				
	kinerja/tugas fungsi)				
c. IN	MPLEMENTASI PERENCAN	NAAN KINERJ	A TAHUNA	AN (6,75%)	
1	Toward 1-in -ui-	- /1 / / 1 /			
1	Target kinerja yang diperjanjikan telah	a/b/c/d/e			
	digunakan untuk				
	mengukur				
	keberhasilan				
2	Rencana Aksi atas	a/b/c/d/e			
	kinerja sudah ada				
3	Rencana Aksi atas	a/b/c/d/e			
	Kinerja telah				
	mencantumkan target				
	secara periodik atas				
1	kinerja	0/10/-/-1/-			
4	Rencana Aksi atas	a/b/c/d/e]		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGA	ANISASI	TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
	T/:iii				
	Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara				
	berkala				
5	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
В.	PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKUR	PAN (4%)			
1	Telah terdapat	Y/T			
1	Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	1/1			
2	IKU unit kerja di	a/b/c/d/e			
	bawahnya telah				
	tersedia	- /1- / - / -1 / -			
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II.	KUALITAS PENGUKURAN	(10%)			
		,	T	T	
1	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
2	IKU telah	a/b/c/d/e			
	menggambarkan hasil	/1 / / 1 /			
3	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			
4	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
5	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
6	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU atasannya	a/b/c/d/e			
7	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
8	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaranya akan diukur	a/b/c/d/e			
10	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur	a/b/c/d/e			

sasarannya 11 Indikator kinerja sasara telah diukur realisasinya 12 Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya 13 Pengumpulan data kinerja atasannya 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala 18 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan pengangaran kiku telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e dimanfaatkan untuk pengendalian dan pengangaran kiku telah dimanfaatkan untuk pengendalian dan pengangaran secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berkala 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja indikator kinerja individu sudah dilaksanakan (15%) 1 ILKU telah diriviu secara berkala 8 Pengukuran kinerja secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan dibukan selah disampaikan telah disampaikan disa	NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGA	ANISASI	TOTAL	KETERANGAN
Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya a/b/c/d/c kinerja telah selaras dengan indikator kinerja aunit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya data kinerja dapat diandalkan a/b/c/d/c kinerja atasannya diandalkan a/b/c/d/c data kinerja dapat diandalkan a/b/c/d/c diandalkan a/b/c/d/c diandalkan secara berkala a/b/c/d/c dianfalatkan secara berkala a/b/c/d/c dianfalatkan dalam dokumen-dokumen pernganggaran a/b/c/d/c dianfalatkan untuk penilaian kinerja a/b/c/d/c dianfalatkan untuk penilaian kinerja a/b/c/d/c dianfalatkan untuk pengengalaian dan penganggaran a/b/c/d/c dianfalatkan untuk pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengentalian dan pengentalian dan pengentalian dan pengentalian diakukan secara berkala y/T sudah dilakukan secara berkala y/T sudah dilakukan secara berkala a/b/c/d/e individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) I. LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/		HOME CIVERY MATERIAL	Y/T	NILAI		
Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya a/b/c/d/c kinerja telah selaras dengan indikator kinerja aunit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya data kinerja dapat diandalkan a/b/c/d/c kinerja atasannya diandalkan a/b/c/d/c data kinerja dapat diandalkan a/b/c/d/c diandalkan a/b/c/d/c diandalkan secara berkala a/b/c/d/c dianfalatkan secara berkala a/b/c/d/c dianfalatkan dalam dokumen-dokumen pernganggaran a/b/c/d/c dianfalatkan untuk penilaian kinerja a/b/c/d/c dianfalatkan untuk penilaian kinerja a/b/c/d/c dianfalatkan untuk pengengalaian dan penganggaran a/b/c/d/c dianfalatkan untuk pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengendalian dan pengentalian dan pengentalian dan pengentalian dan pengentalian diakukan secara berkala y/T sudah dilakukan secara berkala y/T sudah dilakukan secara berkala a/b/c/d/e individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) I. LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/		sasarannya				
sasaran telah diukur realisasinya 12 Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya 13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah diriviu secara a/b/c/d/e dimanfaatkan untuk penilaian kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja sacara berkala 4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berjenjang secara berjenjang 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/c individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 8 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) 1. ILAKIP Unit Organisasi telah disampaikan a/b/c/d/e bawahnya telah	11	i Taran	a/b/c/d/e			
realisasinya Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya 13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atasa Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara a/berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e dindikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		=				
kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya 13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara a/b/c/d/e berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e digunakan untuk pengendalian dan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikudu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) 1. LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2. LAKIP unit kerja di bawahnya telah		realisasinya				
dengan indikator kinerja atasannya 13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi dilamakan untuk pengendalian dan pemantagunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 8 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 8 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi a/b/c/d/e indikatonakan C. PELAPORAN KINEJA (15%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	12	Indikator kinerja unit	a/b/c/d/e			
kinerja atasannya Pengumpulan dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/c individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi a/b/c/d/c individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi telah disampaikan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		_				
13 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan						
data kinerja dapat diandalkan 14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara a/b/c/d/e berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sycara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bokc/d/e bawahnya telah	10		/1 / / 1 /			
diandalkan Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) III. Utelah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran III. Utelah diriviu secara berkala III. Utelah diriviu secara berkala Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi organisasi ridividu yadah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) I LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	13		a/b/c/d/e			
14 Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e denatas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaraan 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan a/b/c/d/e bawahnya telah	14		a/b/c/d/e			
Aksi dilakukan secara berkala III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan a/b/c/d/e bawahnya telah	1					
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) 1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) 1. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1. LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2. LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah		_				
1 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) 1. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di b/c/d/e bawahnya telah		berkala				
dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikasanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	III.	IMPLEMENTASI PENGUK	URAN (6%)			
dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	1		a/b/c/d/e			
perencanaan dan penganggaran 2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikator kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
penganggaran IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja IKU telah diriviu secara berkala Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala Pengukuran kinerja secara berkala Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi Pengukuran kinerja a/b/c/d/e indikasanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
2 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja a/b/c/d/e berkala a/b/c/d/e berkala a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala Y/T sudah dilakukan secara berjenjang a/b/c/d/e individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan c. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/c/d/e a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/c/d/e bawahnya telah a/b/c/d/e a/b/c		*				
dimanfaatkan untuk penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	0		- /1- / - / 1 / -			
penilaian kinerja 3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	2		a/b/c/d/e			
3 IKU telah diriviu secara berkala 4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
berkala 4 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	2	-	- /1- / - / -1 / -			
4 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	3		a/b/c/d/e			
atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	4	i	a/b/c/d/e			
pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		<u> </u>				
pemantauan kinerja secara berkala 5 Pengukuran kinerja Y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		digunakan untuk				
secara berkala 5 Pengukuran kinerja y/T sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
5 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
sudah dilakukan secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah			V/T			
secara berjenjang 6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	5	<u> </u>	1/1			
6 Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah						
indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	6		a/b/c/d/e			
individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi 7 Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		1 -				
organisasi 7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		,				
7 Pengukuran kinerja a/b/c/d/e individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		_ =				
individu sudah dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah		Č	(1)			
dilaksanakan C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di bawahnya telah	7		a/b/c/d/e			
C. PELAPORAN KINERJA (15%) I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah						
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) 1 LAKIP Unit Organisasi a/b/c/d/e telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah	C. P			1		
telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah		,	,			
telah disampaikan 2 LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah	1	LAKIP Unit Organisasi	a/b/c/d/e			
2 LAKIP unit kerja di a/b/c/d/e bawahnya telah		_				
bawahnya telah	2	-	a/b/c/d/e			
disampaikan						
		disampaikan				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGA	ANISASI	TOTAL	KETERANGAN
	,	Y/T	NILAI		
3	LAKIP unit organisasi telah disampaikan tepat waktu	Y/T			
4	LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II. I	KUALITAS INFORMASI KIN	IERJA (8%)			
1	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja dibawahnya	a/b/c/d/e			
2	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
4	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e			
6	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e			
7	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III.	PEMANFAATAN INFORMA	SI KINERJA (4%)	<u> </u>	
1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
2	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk	a/b/c/d/e			

	KOMPONEN/SUB	UNIT ORGA	MISASI	TOTAL	KETERANGAN
NO	KOMPONEN/KRITERIA	UNII ORGA	IMODOI	TOTAL	RETERANGAN
		Y/T	NILAI		
		,			
	menilai dan				
	memperbaiki				
	pelaksanaan program dan kegiatan unit				
	organisasi				
3	Informasi yang	a/b/c/d/e			
	disajikan telah				
	digunakan untuk				
	peningkatan kinerja				
4	Informasi yang	a/b/c/d/e			
	disajikan telah				
	digunakan untuk				
DE	penilaian kinerja VALUASI KINERJA (10%)				
	EMENUHAN EVALUASI (2				
1	Terdapat metode/cara				
	evaluasi kinerja unit	Y/T			
	organisasi				
2	Terdapat pemantauan	a/b/c/d/e			
	mengenai kemajuan				
	pencapaian kinerja				
	beserta hambatannya				
3	Hasil evaluasi telah	Y/T			
	disampaikan dan				
	dikomunikasikan kepada pihak-pihak				
	yang berkepentingan				
)8				
II. I	KUALITAS EVALUASI (5%)				
1	Evaluasi akuntabilitas	a/b/c/d/e			
1	kinerja telah				
	memberikan				
	rekomendasi-				
	rekomendasi				
	perbaikan manajemen				
	kinerja yang dapat				
0	dilaksanakan	0/15/2/1/-			
2	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan	a/b/c/d/e			
	dalam rangka				
	mengendalikan				
	kinerja				
III. F	PEMANFAATAN EVALUAS	(3%)	•	- '	
1	Hasil evaluasi	a/b/c/d/e		<u> </u>	
1	program/akuntabilit	a/b/c/u/t			
	as kinerja telah				
	ditindaklanjuti				
	untuk perbaikan				
	perencanaan				
2	Hasil evaluasi	a/b/c/d/e			
	Rencana Aksi telah				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
	,	Y/T	NILAI		
	ditindaklanjuti dalam bentuk langkah- langkah nyata				
	PENCAPAIAN SASARAN/K				
a. I	KINERJA YANG DILAPORK	KAN (OUTPUT)	(10%)		
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			
b. I	KINERJA YANG DILAPORK	KAN (OUTCOM	IE) (10%)		
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			
	TOTAL NILAI AKHIR	(NA)			

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal **03 SEP 2012**

KEPALA

BAMBANG S. TEJASUKMANA