



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 3 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik, perlu menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4406);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4663);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 378);
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1193);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013;
11. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP. 135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 10/MEN-SJ/III/2005 tentang Petunjuk Teknis Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit.
2. Kementerian adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Tujuan evaluasi AKIP terdiri atas:
 - a. tujuan umum; dan
 - b. tujuan khusus.
- (2) Tujuan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah untuk:
 - a. mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik serta pencegahan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN);
 - b. menilai perencanaan dan pelaksanaan program dan anggaran di Kementerian;
 - c. meningkatkan akuntabilitas kinerja di Kementerian;
 - d. meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya;
 - e. memberikan informasi kinerja di Kementerian.
- (3) Tujuan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah untuk:
 - a. memberikan penilaian terhadap penerapan sistem AKIP;
 - b. memberikan cara untuk mendapatkan saran perbaikan terhadap penerapan sistem AKIP, peningkatan kinerja dan akuntabilitas di Kementerian;

Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi:

- a. penilaian terhadap perencanaan strategis dan sistem pengukuran kerja, termasuk didalamnya terhadap perencanaan kinerja;
- b. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
- c. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
- d. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

BAB III
PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Setiap pimpinan unit kerja di Kementerian secara hierarkis dan fungsional melakukan evaluasi AKIP unit kerja dibawahnya.
- (2) Evaluasi AKIP unit kerja eselon I, eselon II, dan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di Kementerian dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.
- (3) Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan evaluasi AKIP dapat menggunakan bahan-bahan atau hasil evaluasi yang dilaksanakan unit eselon I.

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP terhadap penerapan sistem AKIP dan evaluasi kinerja unit kerja terdiri dari evaluasi dokumen dan pelaksanaannya.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setiap tahun dengan mengevaluasi terlebih dahulu AKIP pada 1 (satu) tahun anggaran sebelumnya.
- (3) Evaluasi dokumen dan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pengukuran kinerja;
 - c. pelaporan kinerja;
 - d. evaluasi kinerja; dan
 - e. capaian kinerja.

Pasal 6

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dilakukan dengan cara:
 - a. evaluasi sederhana (*desk evaluation*);
 - b. evaluasi terbatas; dan
 - c. evaluasi mendalam (*in-depth evaluation*);
- (2) Evaluasi AKIP dengan cara sederhana (*desk evaluation*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan di kantor tanpa pengujian kebenaran dan pembuktian di lapangan.
- (3) Evaluasi AKIP dengan cara terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan untuk:
 - a. mengetahui kemajuan dalam penerapan sistem AKIP, atau
 - b. mengevaluasi akuntabilitas kinerja Instansi/unit kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu dengan menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana (*desk evaluation*), konfirmasi, penelitian, pengujian, dan penilaian terbatas pada program/kegiatan tertentu.

- (4) Evaluasi dengan cara mendalam (*in-depth evaluation*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan dengan cara evaluasi sederhana (*desk evaluation*), evaluasi terbatas, pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam laporan AKIP.

BAB IV PERANGKAT EVALUASI

Pasal 7

- (1) Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan menggunakan perangkat evaluasi yang berupa:
 - a. Lembar Kriteria Evaluasi, memuat komponen dan pertanyaan yang berkaitan dengan materi evaluasi AKIP; dan
 - b. Kertas Kerja Evaluasi, menggambarkan langkah-langkah yang diperlukan dalam penilaian atas pertanyaan dalam Lembar Kriteria Evaluasi.
- (2) Dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, masing-masing komponen dan kelompok pertanyaan pada Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan bobot nilai.
- (3) Perangkat evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II Peraturan Menteri ini.

BAB V PELAPORAN HASIL EVALUASI

Pasal 8

- (1) Hasil evaluasi AKIP dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi.
- (2) Laporan hasil evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada Menteri dengan tembusan kepada Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya setiap bulan Juli pada tahun berjalan.
- (3) Sistematika laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Menteri ini.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/XI/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Februari 2014

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 27 Februari 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 269

LAMPIRAN I

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ESELON I

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)				
A. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1.	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	---	
2.	Dokumen Renstra Eselon I telah ada	---	Cukup jelas	
3.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi dan program	Cukup jelas	Cukup jelas	
4.	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	Cukup jelas	Cukup jelas	
5.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	Cukup jelas	Cukup jelas	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
6.	Dokumen Renstra telah memuat target kinerja jangka menengah	Cukup jelas	Cukup jelas	
7.	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Cukup jelas	Cukup jelas	
8.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	Cukup jelas	Cukup jelas	
9.	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	Cukup jelas	Cukup jelas	
10.	Renstra telah menyajikan IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 80% < relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU \leq 95%;</p> <p>c. apabila 50% < relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU \leq 80%;</p> <p>d. apabila 10% < relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU \leq 50%;</p> <p>e. apabila relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU \leq 10%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>a. Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>b. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
B. KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
11.	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% < berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas outcome atau output penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>
12.	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% < berorientasi hasil ≤ 80%;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas outcome atau output penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%; e. apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20% 		
13.	Program atau kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b. apabila 80% < keselarasan ≤ 95%; c. apabila 40% < keselarasan ≤ 80%; d. apabila 20% < keselarasan ≤ 40%; e. apabila keselarasannya ≤ 20% 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: <ul style="list-style-type: none"> a. Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; b. Relevan; c. Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); d. Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
14.	Indikator kinerja tujuan (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 60% < Indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Kriteria indikator kinerja yang baik: <i>SMART</i></p> <p>a. <i>Spesific</i>: Tidak berdwimakna</p> <p>b. <i>Measureable</i>: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</p> <p>c. <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</p> <p>d. <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</p> <p>e. <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p>Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
15.	Indikator kinerja sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 60% < Indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Kriteria indikator kinerja yang baik: SMART</p> <p>a. <i>Spesific</i>: Tidak berdwimakna</p> <p>b. <i>Measureable</i>: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</p> <p>c. <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>)</p> <p>d. <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</p> <p>e. <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p>Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>
16.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila 80% < Target yang baik ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Target yang baik ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Target yang baik ≤ 40%</p> <p>e. apabila Target yang baik ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Target yang baik:</p> <p>a. selaras dengan RPJMN/Renstra;</p> <p>b. berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</p> <p>c. berdasarkan basis data yang memadai</p> <p>d. berdasarkan argumen yang logis</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
17.	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila > 95% sasaran yang ditetapkan telah selaras; b. apabila 80% < Sasaran yang selaras \leq 95%; c. apabila 40% < Sasaran yang selaras \leq 80%; d. apabila 20% < Sasaran yang selaras \leq 40% e. apabila Sasaran yang selaras \leq 20% 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra atasannya; b. Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam RPJMN/Rentra atasannya; c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra atasannya
18.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%; b. apabila 80% < hal-hal yang seharusnya \leq 95%; c. apabila 40% < hal-hal yang seharusnya \leq 80%; d. apabila 20% < hal-hal yang seharusnya \leq 40% e. apabila hal-hal yang seharusnya \leq 20% 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. RPJMN b. kontrak kinerja c. tugas dan fungsi d. <i>core business</i> e. isu strategis yang berkembang f. hubungan kausalitas g. praktik-praktik terbaik

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
C. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)				Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b. apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 95%; c. apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 80%; d. apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 40% e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 20% 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
20.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan/sasaran dalam Renstra K/L telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b. apabila 80% \leq keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% $<$ keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% $<$ keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja \leq 40%</p> <p>e. apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja \leq 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <p>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra K/L</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
21.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 80%</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <p>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam RKA</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di RKA</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
22.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a. apabila target JM telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada reaksi terhadap rekomendasi yang diberikan;</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p> <p>a. Terdapat <i>breakdown</i> target kinerja jangka menengah kedalam target2-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</p> <p>b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik</p> <p>c. Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</p> <p>d. Terdapat dokumentasi hasil <i>monitoring</i></p> <p>e. Terdapat tindak lanjut atas hasil <i>monitoring</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
23.	Dokumen Renstra telah direview secara berkala	a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b. apabila Renstra telah direview 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 direview; e. Tidak ada review.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)				
A. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)				
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	---	
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Kerja telah ada	---	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
3.	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<ul style="list-style-type: none"> - Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target - Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target 	jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
4.	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Pimpinan Organisasi (Sesuai Permenpan Nomor 29/2010)	---	
5.	Dokumen PK unit kerja telah ada	---	Ya, apabila unit kerja telah menyusun dan PK telah ditandatangani oleh pihak2 yang terkait (Sesuai Permenpan Nomor 29/2010)	
6.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
7.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<ul style="list-style-type: none"> - Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu sasaran, indikator dan target - Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat sasaran, indikator dan target 	jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
8.	PK telah menyajikan IKU	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b. apabila $80\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 95\%$; c. apabila $50\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 80\%$; d. apabila $10\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 50\%$; e. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU $\leq 10\%$ 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<ul style="list-style-type: none"> a. Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. b. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
B. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)				
9.	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasukdi PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
10.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 40%;</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <p>a. Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>b. Relevan;</p> <p>c. memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran</p> <p>d. memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
11.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
12.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik; b. apabila $80\% < \text{Target yang baik} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{Target yang baik} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{Target yang baik} \leq 40\%$; e. apabila Target yang baik $\leq 20\%$. 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Target yg baik: <ul style="list-style-type: none"> a. Selaras dengan Renstra; b. Relevan dengan indikatornya yang SMART; c. Berdasarkan basis data yang memadai; d. Berdasarkan argumen yang logis.
13.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP; b. apabila $60\% \leq \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 80\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 60\%$; 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Selaras: <ul style="list-style-type: none"> a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; b. Target-target kinerja PK merupakan <i>breakdown</i> dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP \leq 20%.</p>		
14.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% \leq hal2 seharusnya dalam PK \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK \leq 40%;</p> <p>e. apabila hal2 seharusnya dalam PK \leq 20% .</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menetapkan hal-hal yang seharusnya: a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; b. Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); c. Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; d. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP; e. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
	C. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)			Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian <i>reward</i> and <i>punishment</i>;</p> <p>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</p> <p>a. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>);</p> <p>b. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</p> <p>c. (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d. apabila PK yang ditandatangani telah dilakukan <i>monitoring</i>;</p> <p>e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau <i>monitoring</i></p>		
14	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
15	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/penetapan kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA < 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Rencana atau Penetapan Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target-target RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja			
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila <i>monitoring</i> kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila <i>monitoring</i> dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan <i>reward and punishment</i>; c. apabila <i>monitoring</i> dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e. apabila <i>monitoring</i> atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%. 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; c. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>); d. Terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward and punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; b. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian <i>output</i> kegiatan; c. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; d. Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		e. apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target2 kinerja dalam PK.		
PENGUKURAN KINERJA (20%)				
A. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Kementerian/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kementerian/LPND yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN Nomor 9 Tahun 2007	---	
2.	IKU unit kerja telah ada	---	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN Nomor 9 Tahun 2007	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
3.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>a. terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i>;</p> <p>b. ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</p> <p>c. ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</p> <p>d. terdapat penanggungjawab yang jelas;</p> <p>e. jelas waktu <i>delivery</i>nya;</p> <p>f. terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
B. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
4.	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (<i>measurable</i>); b. apabila 80% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 95% c. apabila 40% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 80% d. apabila 20% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 40% e. apabila IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat diukur artinya: a. jelas satuan ukurannya; b. formulasi perhitungan dapat diidentifikasi c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak
5.	IKU telah menggambarkan hasil	a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil; b. apabila 80% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menggambarkan hasil: a. berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting b. bukan proses/kegiatan c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila 20% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p>		
6.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang relevan $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang relevan $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang relevan $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan $\leq 20\%$.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Relevan:</p> <p>a. terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</p> <p>b. mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</p> <p>c. IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
7.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{IKU}$ yang cukup $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{IKU}$ yang cukup $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{IKU}$ yang cukup $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup $\leq 20\%$.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Cukup artinya:</p> <p>a. Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17)</p> <p>b. Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama</p>
8.	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{IKU}$ telah diukur $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{IKU}$ telah diukur $\leq 80\%$;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila 20% < IKU telah diukur \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah diukur \leq 20%</p>		
9.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>Tidak berlaku untuk Kementerian/LPND</p> <p>a. apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</p> <p>b. apabila 80% \leq keselarasan IKU \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan IKU \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan IKU \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan IKU \leq 20%.</p>		<p>Keselarasan IKU:</p> <p>a. IKU Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari IKU Kemenetrian/LPND;</p> <p>b. indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
10.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (<i>measurable</i>);</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang dapat diukur \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang dapat diukur \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang dapat diukur \leq 40%</p> <p>e. apabila Indikator yang dapat diukur \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dapat diukur artinya:</p> <p>a. jelas satuan ukurannya;</p> <p>b. formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</p> <p>c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak.</p>
11.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (<i>outcome</i>), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil \leq 80%;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Menggambarkan hasil:</p> <p>a. berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan;</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$.</p>		
12.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% < indikator yang relevan $\leq 80\%$;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang relevan $\leq 60\%$;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang relevan $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila indikator yang relevan $\leq 20\%$</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Relevan:</p> <p>a. terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</p> <p>b. Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</p> <p>c. Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < indikator yang cukup \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang cukup \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang cukup \leq 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang cukup \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Cukup artinya:</p> <p>a. Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17)</p> <p>b. Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya sasaran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
14.	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
15.	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>Tidak berlaku untuk Kementerian/LPND</p> <p>a. apabila lebih dari 95% indikator unit kerja telah selaras dengan indikator KEM/LPND;</p> <p>b. apabila 80% \leq keselarasan indikator \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator \leq 20%</p>		<p>Keselarasn indikator:</p> <p>a. indikator Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari indikator Kementerian/LPND;</p> <p>b. indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kementerian/LPND</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</p> <p>a. informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</p> <p>b. data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</p> <p>c. data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</p> <p>d. data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
17.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja pada Rencana Aksi teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala $\leq 20\%$</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
C. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b. apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{IKU}$ yang telah dimanfaatkan $\leq 40\%$ e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq 20\%$ 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK b. dijadikan alat ukur tercapainya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
19.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk peneanaan sanksi atau <i>punishment</i>; 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja b. capaian IKU dijadikan dasar reward atau <i>punishment</i> c. capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d. apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja;</p> <p>e. apabila IKU yang SMART ≤ 50%</p>		
20.	IKU telah direview secara berkala	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		d. apabila IKU telah direview; e. Tidak ada review		
21.	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <p>a. hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja b. hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan c. hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
22.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<p>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</p> <p>c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <p>a. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</p> <p>b. terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional;</p> <p>c. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</p> <p>d. setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</p> <p>e. terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</p> <p>f. Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</p> <p>g. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</p> <p>h. Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II;</p> <p>e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
23.	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	<p>a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan kinerjanya dan selaras dengan IKU atasannya;</p> <p>b. apabila 80% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja \leq 40%</p> <p>e. apabila individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Keselarasan IKU:</p> <p>a. IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</p> <p>b. Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
24.	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	<p>a. apabila lebih dari 80% individu telah diukur kinerjanya berdasarkan ukuran kinerja individu yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 60% < individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% < individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% < individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
25.	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya, apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
PELAPORAN KINERJA (15%)				
A. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1.	LAKIP telah disusun	Cukup Jelas	---	
2.	LAKIP Eselon I telah disusun	---	Cukup Jelas	
3.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup Jelas	---	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010
4.	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu	---	Cukup Jelas	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010
5.	LAKIP telah disertai dengan <i>softcopy</i>	Cukup Jelas	---	
6.	LAKIP eselon I telah disertai dengan <i>softcopy</i>	---	<i>Cukup Jelas</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
7.	LAKIP telah di upload kedalam website	Cukup Jelas	---	
8.	LAKIP Eselon I telah di upload kedalam website	---	Cukup Jelas	
9.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 80%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 60%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 20%.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <p>a. sesuai dengan tugas dan fungsi;</p> <p>b. menggambarkan <i>core business</i>;</p> <p>c. mempertimbangkan isu strategis yang berkembang;</p> <p>d. menggambarkan hubungan kausalitas (antara <i>outcome - output - process - input</i>);</p> <p>e. mengacu pada praktik-praktik terbaik.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
B. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				
10.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja dibawahnya	<p>a. apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</p> <p>b. apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh;</p> <p>c. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari kegiatan (<i>output</i>) unit-unit kerja dibawahnya yang dianggap penting;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari sub kegiatan (sub <i>output</i>) unit-unit kerja dibawahnya;</p> <p>e. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan seluruh kegiatan dan sub kegiatan unit kerja dibawahnya, tanpa membedakan hal-hal yang bersifat strategis atau <i>supporting</i>.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
11.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi <i>outcome</i>;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Informasi LAKIP berorientasi <i>outcome</i> artinya:</p> <p>a. Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk <i>output-output</i> penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini;</p> <p>b. LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs;</p> <p>c. LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.</p>
12.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan atau disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK);	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses \leq 40%;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq 20\%$		
14.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Perbandingan yang memadai, mencakup: <p>a. Target vs Realisasi;</p> <p>b. Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</p> <p>c. Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</p> <p>d. Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</p> <p>e. Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p>		
15.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (<i>cost per outcome</i>);</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>b. apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengaitkan dengan tujuan atau sasaran tertentu;</p> <p>e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%:</p> <p>d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <p>a. datanya valid</p> <p>b. dapat ditelusuri kesumber datanya</p> <p>c. diperoleh dari sumber yang kompeten</p> <p>d. dapat diverifikasi</p> <p>e. konsisten</p>
C. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)				Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
17.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan. 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
19.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
20.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .
EVALUASI KINERJA (10%)				
A. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1.	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
2.	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<ul style="list-style-type: none"> - Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; - Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak <i>terdokumentasi</i>. 	Tidak berlaku untuk unit kerja	<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja; b. dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; c. mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; d. melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
3.	Evaluasi program telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> - Ya, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; - Tidak, apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan 	Tidak berlaku untuk unit kerja	<p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program; b. Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; c. Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; d. Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;		
4.	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	Ya, apabila evaluasi RA memnuhi kriteria sebagaimana yang disebutkan	Tidak berlaku untuk unit kerja	Rencana atau Agenda telah dievaluasi, dengan kriteria: a. Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda; b. Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; c. Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; d. Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda.
5.	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	cukup jelas	Tidak berlaku untuk unit kerja	
6.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>rekomendasi hasil evaluasi.</p> <p>Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan);</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi;</p> <p>e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
B. KUALITAS EVALUASI (5%)				
7.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<p>a. apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;</p> <p>b. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB;</p> <p>d. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB;</p> <p>e. apabila evaluasi dilaksanakan dengan metode lain dan hasilnya tidak menyimpulkan tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
8.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih dan simpulan hasil evaluasi umumnya menggambarkan keadaan evaluatan;</p> <p>d. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih, namun hasil evaluasi masih perlu banyak perbaikan yang mendasar;</p> <p>e. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang tidak kompeten dan simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
9.	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur);</p> <p>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi;</p> <p>c. terdapat supervisi namun tidak reguler;</p> <p>d. supervisi sangat minimal;</p> <p>e. tidak disupervisi.</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
10.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	<p>a. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, dan simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external;</p> <p>b. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata. Terdapat kesepakatan (diantara evaluator)</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>terhadap minimal 70% dari simpulan tersebut;</p> <p>c. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya;</p> <p>d. apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya;</p> <p>e. apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya.</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
11.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya; b. apabila 80% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 95%; c. apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 80%; d. apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 40%; e. apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 20% 	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
12.	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; b. apabila 80% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan ≤ 95%; c. apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%; 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% 	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13.	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi;</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas);</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran;</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program.</p>		
14.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
15.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16.	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<p>a. apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan seluruh rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 80% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 60% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila maksimal hanya 40% agenda rencana aksi yang dapat dievaluasi dan dapat ditindaklanjuti;</p> <p>e. apabila Rencana Aksi tidak dapat dievaluasi (agenda rencana aksi tidak jelas dan tidak terukur)</p>		
17.	Evaluasi Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	Jawaban tergantung professional judgements evaluator, dengan mengacu kepada jawaban no. 16	Tidak berlaku untuk unit kerja	
C. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)				Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
18.	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</p> <p>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
19.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
20.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<p>a. Jika > 95% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i>);</p> <p>b. Jika 80% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran \leq 95%;</p> <p>c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran \leq 80%;</p> <p>d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran \leq 40%;</p> <p>e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran \leq 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
21.	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 95%;</p> <p>c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80%;</p> <p>d. Jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%;</p> <p>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
22.	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<p>a. Jika hasil evaluasi program telah meningkatkan > 95% capaian keberhasilan program;</p> <p>b. Jika 80% < capaian keberhasilan program ≤ 95%;</p> <p>c. Jika 40% < capaian keberhasilan program ≤ 80%;</p> <p>d. Jika 20% < capaian keberhasilan program ≤ 40%;</p> <p>e. Jika capaian keberhasilan program ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	
23.	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<p>a. Jika > 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>		
PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
A. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)				
1.	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</p> <p>b. apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		e. apabila rata2 capaian kinerja \leq 20%		
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $80\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya \leq 95%;</p> <p>c. apabila $40\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya \leq 80%;</p> <p>d. apabila $20\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya \leq 40%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya \leq 20%</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	
B. KINERJA YANG DILAPORKAN (<i>OUTCOME</i>) (5%)				
4.	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b. apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p>	<i>Tidak berlaku untuk UNIT KERJA</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila $50\% \leq$ rata2 capaian kinerja $\leq 80\%$;</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja $< 50\%$</p> <p>*Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>		
5.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan $> 150\%$ dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $120\% <$ rata-rata peningkatan kinerja $\leq 150\%$;</p> <p>c. apabila $80\% <$ rata2 peningkatan kinerja $\leq 120\%$;</p> <p>d. apabila $50\% \leq$ rata-rata peningkatan kinerja $\leq 80\%$;</p> <p>e. apabila rata-rata peningkatan kinerja $< 50\%$</p> <p>*Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
6.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian <i>outcome</i> sangat diragukan validitas datanya</p> <p>*Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk unit kerja	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <p>a. diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</p> <p>b. dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</p> <p>c. dapat ditelusuri sumber datanya;</p> <p>d. dapat diverifikasi</p> <p>e. <i>up to date</i></p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <p>a. diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</p> <p>b. dihasilkan dari sumber-seumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
C. KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)				
7.	Kinerja Pengelolaan Keuangan	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk unit kerja	
8.	Kinerja Manajemen Internal	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk unit kerja	
9.	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk unit kerja	
10.	Kinerja Transparansi	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk unit kerja	
11.	Kinerja/Penghargaan Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk unit kerja	

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Februari 2014

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

LAMPIRAN II

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
PERENCANAAN KINERJA (35%)					
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)					
A. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)					
1.	Dokumen Renstra telah ada				
2.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah				
3.	Renstra telah menyajikan IKU				
B. KUALITAS RENSTRA (6.25%)					
4.	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil				
5.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan				
6.	Indikator kinerja tujuan (<i>outcome</i>) dan sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
7.	Target kinerja ditetapkan dengan baik				
8.	Dokumen Renstra telah selaras dengan Renstra Kementerian				
9.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)				
C. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)					
10.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan				
11.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran				
12.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala				
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)					
A. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)					
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada				
2.	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan				
3.	Dokumen PK telah ada				
4.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui				
5.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek				
6.	PK telah menyajikan IKU				
B. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)					
7.	Sasaran telah berorientasi hasil				
8.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran				
9.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
10.	Target kinerja ditetapkan dengan baik				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
11.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra				
12.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)				
C. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)					
13.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan				
14.	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala				
15.	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan				
PENGUKURAN KINERJA (20%)					
A. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)					
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal				
2.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja				
B. KUALITAS PENGUKURAN (10%)					
3.	IKU telah dapat diukur secara obyektif				
4.	IKU telah menggambarkan hasil				
5.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur				
6.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja				
7.	IKU telah diukur realisasinya				
8.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Kementerian				
9.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif				
10.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil				
11.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur				
12.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya				
13.	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya				
14.	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja Kementerian				
15.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
C. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)					
16.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran				
17.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja				
18.	IKU telah direviu secara berkala				
19.	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala				
PELAPORAN KINERJA (15%)					
A. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					
1.	LAKIP telah disusun				
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu				
3.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU				
B. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)					
4.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya				
5.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome				
6.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan				
7.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja				
8.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan				
9.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja				
10.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan				
C. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)					
11.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan				
12.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi				
13.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja				
14.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
EVALUASI INTERNAL (10%)					
A. PEMENUHAN EVALUASI (2%)					
1.	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya				
2.	Evaluasi program telah dilakukan				
3.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan				
B. KUALITAS EVALUASI (5%)					
4.	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi				
5.	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap				
6.	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program				
7.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan				
8.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan				
C. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
9.	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan				
10.	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja				
PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)					
A. KINERJA YANG DILAPORKAN (<i>Output</i>) (10%)					
1.	Target dapat dicapai				
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
B. KINERJA YANG DILAPORKAN (<i>Outcome</i>) (10%)					
4.	Target dapat dicapai				
5.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
6.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Februari 2014

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Kata Pengantar
Ikhtisar Eksekutif
Daftar Isi

- Bab I Pendahuluan
A. Dasar Hukum
B. Tujuan Evaluasi
C. Ruang Lingkup Evaluasi
D. Metodologi Evaluasi
E. Informasi Evaluasi
F. Tindak lanjut Hasil Evaluasi
- Bab II Evaluasi Atas Implementasi Sistem AKIP
A. Evaluasi Perencanaan Kinerja
B. Evaluasi Pengukuran Kinerja
C. Evaluasi Informasi AKIP
- Bab III Evaluasi Kinerja Instansi
A. Lingkup Evaluasi Kinerja
B. Evaluasi Kinerja Instansi
C. Analisis Capaian Kinerja
- Bab IV Kesimpulan dan Saran
A. Kesimpulan
B. Saran
- Lampiran

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 27 Februari 2014

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.