



Menteri Perindustrian Republik Indonesia

PERATURAN
MENTERI PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 75/M-IND/PER/9/2014

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013, perlu menetapkan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian;
- b. bahwa Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 151/M-IND/PER/12/2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perindustrian sudah tidak sesuai dengan perubahan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perindustrian tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian;
- Mengingat : 1. 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);

2. 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 Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
3. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2014;
4. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014;
5. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 54/P Tahun 2014;
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 105/M-IND/PER/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian;
8. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 150/M-IND/PER/12/2011 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERINDUSTRIAN TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.
3. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
4. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Tim Penilai Kementerian Perindustrian yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja unit kerja yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam melakukan Evaluasi AKIP unit organisasi di lingkungan Kementerian Perindustrian.

Pasal 3

- (1) Pelaksanaan Evaluasi AKIP unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal.
- (2) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Jenderal membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya dapat melibatkan unit kerja eselon I lainnya.

Pasal 4

- (1) Pelaksanaan Evaluasi AKIP unit kerja eselon II di lingkungan Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan dikoordinasikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan yang bersangkutan.
- (2) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal dan Biro Perencanaan.

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan Evaluasi AKIP unit kerja eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian, Pusdiklat Industri, Pusdatin, dan Pusat Komunikasi Publik dikoordinasikan oleh Biro Perencanaan.
- (2) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Biro Perencanaan membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal.

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Evaluasi AKIP Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unit pendidikan di lingkungan Kementerian Perindustrian dikoordinasikan oleh unit pembina yang bersangkutan.
- (2) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) unit pembina membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal dan Biro Perencanaan.

Pasal 7

Evaluasi AKIP dilaksanakan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.


Pasal 8

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 151/M-IND/PER/12/2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perindustrian dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Jenderal
Kementerian Perindustrian
Kepala Biro Hukum dan Organisasi



PRAYONO

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal : 10 September 2014
MENTERI PERINDUSTRIAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MOHAMAD S. HIDAYAT

SALINAN Peraturan Menteri ini
disampaikan kepada:

1. Ketua Badan Pemeriksa Keuangan;
2. Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan;
3. Wakil Menteri Perindustrian;
4. Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian;
5. Inspektur Jenderal Kementerian Perindustrian;
6. Para Direktur Jenderal di Lingkungan Kementerian Perindustrian;
7. Kepala Badan Pengkajian Kebijakan, Iklim, dan Mutu Industri;
8. Kepala Biro Hukum dan Organisasi;
9. Peringgal.

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERINDUSTRIAN REPUBLIK
INDONESIA

NOMOR : 75/M-IND/PER/9/2014

TANGGAL : 10 September 2014

PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. UMUM
- 1.2. MAKSUD DAN TUJUAN
- 1.3. RUANG LINGKUP EVALUASI
- 1.4. SISTEMATIKA

BAB II EVALUASI SECARA UMUM

- 2.1. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN
- 2.2. TAHAPAN EVALUASI
- 2.3. METODOLOGI EVALUASI
- 2.4. TEKNIK EVALUASI
- 2.5. KERTAS KERJA EVALUASI
- 2.6. PELAKSANAAN DAN JADWAL EVALUASI

BAB III EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. UMUM
- 3.2. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA
- 3.3. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

- 4.1. UMUM
- 4.2. FORMAT DAN ISI LHE
- 4.3. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN

1. LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE) AKUNTABILITAS KINERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN
2. TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) AKUNTABILITAS KINERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Jenderal
Kementerian Perindustrian
Kantor Hukum dan Organisasi



MENTERI PERINDUSTRIAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

MOHAMAD S. HIDAYAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1. UMUM

- a. Perbaikan tata kelola dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan SAKIP haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebijakan pemerintah yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah dengan melakukan pemeringkatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN/RPJMD. Selaras dengan kebijakan tersebut, untuk mendukung pencapaian peningkatan akuntabilitas kinerja, Kementerian Perindustrian perlu melaksanakan evaluasi secara internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian yang merupakan bagian inheren dengan SAKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian bagi Tim Penilai.
- e. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perindustrian ini, disusun seiring dan selaras

dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013.

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN

Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) di lingkungan Kementerian Perindustrian ini dimaksudkan untuk:

- a. Memberikan panduan bagi Tim Penilai dalam:
 - 1) memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3) menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 - 4) menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
- b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

Sedangkan tujuan evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Perindustrian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP
- b. Menilai akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

1.3. RUANG LINGKUP EVALUASI

- a. Ruang lingkup evaluasi meliputi:
 - 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian meliputi evaluasi atas penerapan SAKIP dan pencapaian kinerja unit

kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

2) Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

b. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah:

1) Seluruh unit kerja unit eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian.

2) Seluruh unit kerja unit eselon II di lingkungan Kementerian Perindustrian.

3) Seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unit pendidikan di lingkungan Kementerian Perindustrian.

1.4. SISTEMATIKA

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perindustrian terdiri atas 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II **EVALUASI SECARA UMUM**

2.1. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

- a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja di Lingkungan Kementerian Perindustrian difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (SAKIP) dan peningkatan kinerja unit kerja dalam rangka mewujudkan Kementerian Perindustrian yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
- b. Strategi yang dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.

2.2. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit eselon II di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja UPT dan Unit Pendidikan di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- c. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- d. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.
- e. Pelaporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.

2.3. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi AKIP di lingkungan Kementerian Perindustrian dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah

ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja, ditentukan berdasarkan kepada:

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan dokumen akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP.

Dalam menilai apakah suatu unit kerja telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan profesional *judgement* dari Tim Penilai dan supervisor.

2.4. TEKNIK EVALUASI

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

2.5. KERTAS KERJA EVALUASI

Penyusunan dokumentasi mengenai langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah Tim Penilai yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

2.6. PELAKSANAAN DAN JADWAL EVALUASI

- a. Pelaksanaan evaluasi AKIP unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal.
- b. Dalam melaksanakan evaluasi AKIP eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian, Inspektur Jenderal membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya dapat melibatkan unit eselon I lainnya.
- c. Pelaksanaan evaluasi AKIP unit kerja eselon II di lingkungan Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan dikoordinasikan oleh Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan yang bersangkutan.
- d. Pelaksanaan evaluasi AKIP unit kerja eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perindustrian, Pusdiklat Industri, Pusdatin, dan Pusat Komunikasi Publik dikoordinasikan oleh Biro Perencanaan.
- e. Dalam melaksanakan evaluasi AKIP, Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal dan Biro Perencanaan.
- f. Dalam melaksanakan evaluasi AKIP, Biro Perencanaan membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal.
- g. Pelaksanaan evaluasi AKIP Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unit pendidikan di lingkungan Kementerian Perindustrian dikoordinasikan oleh unit pembina yang bersangkutan.
- h. Dalam melaksanakan evaluasi AKIP Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unit pendidikan, unit pembina membentuk Tim Penilai yang keanggotaannya melibatkan Inspektorat Jenderal dan Biro Perencanaan.
- i. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Unit kerja Unit Eselon I disusun oleh Tim Penilai paling lambat bulan Juni tahun berjalan.
- j. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terhadap Unit kerja Unit Eselon II, Pusdiklat Industri, Pusdatin, dan Pusat Komunikasi Publik disusun oleh Tim Penilai paling lambat bulan April tahun berjalan.
- k. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan unit pendidikan disusun oleh Tim Penilai paling lambat bulan Mei tahun berjalan.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. UMUM

Beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi AKIP tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari:

- a. Evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
- b. Penilaian dan penyimpulan.

3.2. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

- a. Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Isu-isu penting yang diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Unit kerja dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil/ *outcome*.
 - 2) Pembangunan sistem pengumpulan dan pengukuran data kinerja.
 - 3) Pengungkapan informasi pencapaian kinerja unit kerja dalam LAKIP.
 - 4) Monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja pelaksanaan program unit kerja.
 - 5) Keterkaitan diantara komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - 6) Capaian kinerja utama dari masing-masing unit kerja.
 - 7) Tingkat akuntabilitas kinerja unit kerja.
 - 8) Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
- b. Evaluasi AKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja.

- c. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (SAKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
- d. Evaluasi pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja unit kerja bersangkutan.
- e. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) beserta penjelasannya dan template LKE untuk evaluasi akuntabilitas unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian sebagaimana terlampir.

3.3. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

- a. Evaluasi AKIP unit kerja harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif unit kerja dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen dalam LKE.
- b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Dalam penilaian, terdapat tiga variabel yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan, Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan, dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan Pengukuran 4%, b. Kualitas Pengukuran 10%, c. Implementasi Pengukuran 6%
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Kualitas Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5%, c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 5%, b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) 5%, c. Kinerja lainnya 10%
Total		100 %	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian, sedangkan komponen nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 5 a dan b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja (PK). Penilaian terhadap sub komponen 5 c dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain diluar unit kerja bersangkutan, seperti penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kementerian Perindustrian cq. Biro Kepegawaian dan lainnya.

- 3) Penilaian atas komponen dan sub komponen, terbagi atas bobot sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen	Bobot Sub Komponen Unit Eselon I	Bobot Sub Komponen Unit Eselon II
1.	Perencanaan Kinerja	35 %	12,5% 22,5%	6,25% 11,25%	6,25% 11,25%
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	4% 10% 6%	2% 5% 3%	2% 5% 3%
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	3% 8% 4%	1,5% 4% 2%	1,5% 4% 2%
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	2% 5% 3%	2% 5% 3%	
5.	Capaian Kinerja	20 %	5% 5% 10%	2.5% 2.5% 5%	2.5% 2.5% 5%
Total		100%	100%	55%	45%

- 4) Setiap sub-komponen akan dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan “judgement” dari Tim Penilai dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- 5) Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- 6) Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 95% s/d 100%)	1
b	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 80% s/d 95%)	0.75
c	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 50% s/d 80%)	0.50
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 10% s/d 50%)	0.25
e	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 10%)	0

- 7) Apabila pertanyaan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu indikator kinerja), penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing indikator kinerja.
- 8) Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, Tim Penilai harus benar-benar menggunakan profesional judgement dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- 9) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

- a) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban “Ya” sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;
 - b) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - c) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
- c. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja unit kerja dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja unit kerja yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85 - 100	Memuaskan
2	A	>75 - 85	Sangat Baik
3	B	>65 - 75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50 - 65	Cukup Baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30 - 50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0 - 30	Kurang, perlu banyak perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar

- d. Dalam rangka menjaga obyektivitas penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari Tim Penilai dengan pengaturan sebagai berikut:
 - 1) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing Tim Penilai oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing unit kerja yang dievaluasi.
 - 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, sekaligus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1. UMUM

- a. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
- b. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja unit kerja adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
- c. Bagi unit kerja yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
- d. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja unit kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- e. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - 1) Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
 - 2) Tim Penilai harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2. FORMAT DAN ISI LHE

Bentuk dari LHE dapat disusun dalam bentuk surat, dengan contoh LHE unit eselon I/II yang disampaikan oleh pimpinan unit kerja sebagai berikut:

KOP SURAT	

Nomor	: 20 ...
Lampiran	: 1 (satu) berkas
Hal	: Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Yth. Pimpinan Unit Kerja Eselon I/II.....	
<p>Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:</p>	
1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja, dengan tujuan:	
a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.	
b. Menilai akuntabilitas kinerja unit kerja.	
c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit kerja.	
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.	
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.	
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Unit kerja, memperoleh nilai sebesar	
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di unit kerja dengan rincian sebagai berikut:	

- a. Perencanaan Kinerja
.....
- b. Pengukuran Kinerja
.....
- c. Pelaporan Kinerja
.....
- d. Evaluasi Kinerja
.....
- e. Pencapaian Kinerja
.....
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas unit kerja yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Unit kerja).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan unit kerja. , beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja unit kerja Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Jakarta,

Pimpinan Unit Kerja

.....

4.3. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

- a. Inspektur Jenderal menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian Perindustrian kepada pimpinan unit kerja eselon I yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Menteri Perindustrian, ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat bulan Juni tahun berjalan.

- b. Sekretaris Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) unit kerja eselon II di lingkungan Direktorat Jenderal/Inspektorat Jenderal/Badan kepada pimpinan unit kerja eselon II yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada pimpinan unit kerja eselon I yang bersangkutan paling lambat bulan April tahun berjalan.
- c. Kepala Biro Perencanaan menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) unit kerja eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal, Pusdiklat Industri, Pusdatin, dan Pusat Komunikasi Publik kepada pimpinan unit kerja yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal paling lambat bulan April tahun berjalan.
- d. Sekretaris Badan atau Kepala Pusdiklat menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Unit Pelaksana Teknis (UPT) atau unit pendidikan kepada pimpinan UPT atau unit pendidikan yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Kepala Badan atau Sekretaris Jenderal paling lambat bulan Mei tahun berjalan.

BAB V
P E N U T U P

Hal-hal yang perlu diperhatikan,

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja unit kerja di lingkungan Kementerian Perindustrian.
3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perindustrian ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam pedoman ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari pedoman ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Inspektorat Jenderal dan/atau Biro Perencanaan.

LAMPIRAN

1. LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE) AKUNTABILITAS KINERJA
 DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12,5%)			
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)			
1.	Dokumen Renstra Unit Eselon I telah ada	Cukup jelas. Penilaian ya/tidak	---	
2.	Dokumen Renstra Unit Eselon II telah ada	---	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % Unit Eselon II yang memiliki Renstra	
3.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi dan program	Ya , apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu visi, misi dan program. Tidak , apabila Renstra tidak memuat visi, misi dan program.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
4.	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	Ya , apabila Renstra telah memuat tujuan. Tidak , apabila Renstra tidak memuat tujuan.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
5.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	Ya , apabila Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan. Tidak , apabila Renstra tidak memuat indikator kinerja tujuan.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
6.	Dokumen Renstra telah memuat target kinerja jangka menengah	Ya , apabila Renstra telah memuat target kinerja jangka menengah. Tidak , apabila Renstra tidak memuat target kinerja jangka menengah.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
7.	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Ya , apabila Renstra telah memuat sasaran. Tidak , apabila Renstra tidak memuat sasaran.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
8.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	Ya , apabila Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran. Tidak , apabila Renstra tidak memuat indikator kinerja sasaran.	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
9.	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	Cukup jelas. Penilaian ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian ya/tidak	
10.	Renstra telah menyajikan IKU	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi
b.	KUALITAS RENSTRA (6,25%)			
11.	Tujuan telah berorientasi hasil	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan yang berorientasi hasil	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting, bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi/output penting yang ingin diwujudkan - terkait isu strategis organisasi
12.	Sasaran telah berorientasi hasil	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang berorientasi hasil	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
13.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis	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: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra
14.	Indikator kinerja tujuan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART Spesific: Tidak berdwimakna Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur
15.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator sasaran dalam Renstra yang telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
				Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud
16.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target yg ditetapkan ber kriteria baik	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis
17.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % hal2 yg seharusnya	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - Renstra Kementerian - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik2 terbaik
18.	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yg ditetapkan telah selaras	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Selaras: - Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra atasannya; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra atasannya; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra atasannya
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)			Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKT - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RKT - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra
20.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra Unit Eselon II	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam renstra unit Veselin II telah selaras dengan Renstra	---	Dapat dijadikan acuan: - Target2 kinerja dalam renstra telah di-breakdown dalam target2 kinerja dalam Renstra unit kerja - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra Eselon I
21.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat dijadikan acuan: - Target2 kinerja dalam renstra telah di-breakdown dalam target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA
22.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaianannya sampai dengan tahun berjalan	a, apabila target JM telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria; b, apabila target JM telah dimonitor, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c, apabila target JM telah	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Monitoring target (kinerja) mengacu pada kriteria sbb: - Terdapat breakdown target kinerja JM ke dalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		dimonitor namun tidak ada reaksi terhadap rekomendasi yang diberikan d; apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e, Target JM tidak dimonitor		melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
23.	Dokumen telah direviu secara berkala	a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	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 RKT telah ada	Ya , apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	---	
2.	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia		Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % Unit Eselon II yang telah memiliki dokumen RKT secara formal	
3.	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	Penilaian dengan ya/tidak	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % Unit Eselon II yang telah menyusun dokumen RKT sebelum mengajukan anggaran	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
4.	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<p>Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu sasaran, program, indikator dan target</p> <p>Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</p>	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
5.	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Pimpinan Organisasi	---	
6.	Dokumen PK unit kerja dibawahnya telah ada	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % unit eselon II yang sudah memiliki PK	Dokumen PK yang tersedia merupakan dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Pimpinan Organisasi
7.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Ya, apabila terdapat dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	---	
8.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p>Ya, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu sasaran, program, indikator dan target</p> <p>Tidak, apabila PK tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</p>	Jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
9.	PK telah menyajikan IKU	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>*) PK dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) 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</p>

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)				
10.	Sasaran telah berorientasi hasil	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk Penetapan Kinerja/PK) telah berorientasi hasil	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
11.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran
12.	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk Penetapan Kinerja/PK) memenuhi kriteria SMART dan cukup	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
13.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target yg ditetapkan ber kriteria baik	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis
14.	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran PK atasannya dan Renstra	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Selaras: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam PK atasannya dan Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam PK atasannya dan Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di PK atasannya dan Renstra.

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
15.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya; - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)			Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja (PK) harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas PK
16.	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Ya , apabila Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)	Jawaban ya atau tidak, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
17.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment; b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan	Jawaban a,b,c,d,e, mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan; c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di- ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d apabila PK yang ditandatangani telah dilakukan monitoring e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring		
18.	Rencana Aksi telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rencana aksi kinerja yang mencantumkan sub kegiatan/komponen	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
19.	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d, apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50%	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
20.	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb: - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		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; e, apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target2 kinerja dalam PK		- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai
21.	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam rencana/penetapan kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA)	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 target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya , apabila Unit Eselon I telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Eselon I yang telah ditetapkan secara formal	---	IKU ditetapkan dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007.
2.	IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia	---	Ya , apabila Unit Eselon II telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Eselon I yang telah ditetapkan secara formal	
3.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		<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>		<ul style="list-style-type: none"> - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
4.	IKU telah dapat diukur secara obyektif	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU dapat diukur (measurable)	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
5.	IKU telah menggambarkan hasil	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan
6.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang ditetapkan terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan
7.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
8.	IKU telah diukur realisasinya	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
9.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU unit eselon I	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU unit kerja yang selaras dengan IKU unit eselon I	Keselarasan IKU: - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU atasannya; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan unit eselon I
10.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dapat diukur (measurable)	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
11.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran telah menggambarkan hasil, bukan proses/kegiatan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan
12.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (- 28 -representative) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan
13.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarannya	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran
14.	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
15.	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja unit eselon I	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja unit kerja yang selaras dengan indikator kinerja sasaran unit eselon I	Keselarasan indikator: - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator unit eselon I; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan unit eselon I
16.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal
17.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data (capaian) kinerja pada Rencana Aksi teridentifikasi secara berkala	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran
18.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
19.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		termasuk pengenaan sanksi atau punishment; c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU; d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja e, apabila IKU yang SMART < 50%		- Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
20.	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
21.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a, apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria; b, apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf; c, apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; d, apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb: - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup - terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional; - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan - Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		sampai kepada eselon II nya; e, apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya		
22.	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: 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	Prasyarat: Terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran), digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria): - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
23.	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan kinerjanya dan selaras dengan IKU atasannya	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Keselarasan IKU: - IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya; - Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya
24.	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % individu telah diukur kinerjanya berdasarkan ukuran kinerja individu yang telah diformalkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1.	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Ya, apabila LAKIP disampaikan dalam bentuk <i>hard copy</i> dan <i>soft copy</i>	---	
3.	LAKIP telah diupload ke dalam website	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	---	
4.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % unit eselon II yang telah menyusun LAKIP	
5.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % unit eselon II yang telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>hard copy</i> dan <i>soft copy</i>	
6.	LAKIP Unit Kerja telah diupload ke dalam website	---	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % LAKIP unit eselon II yang telah diupload ke dalam website	
7.	LAKIP menyampaikan informasi mengenai pencapaian IKU	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % capaian yang disajikan bersifat kinerja utama (IKU)	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II.	KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
8.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya; b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh c, apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya yang dianggap penting. d. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari sub kegiatan (sub output) unit-unit kerja dibawahnya.	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		e. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan seluruh kegiatan dan sub kegiatan unit kerja dibawahnya, tanpa membedakan hal-hal yang bersifat strategis atau supporting.		
9.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK)	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
10.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi <i>outcome</i>	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Informasi LAKIP berorientasi <i>outcome</i> artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil ² (termasuk output ² penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
11.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses	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 ² kinerja <i>outcome</i> atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan ² yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
12.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria sebagaimana diuraikan di kolom referensi; b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria sebagaimana diuraikan di kolom referensi, kecuali perbandingan dengan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Pembandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)		- Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
13.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	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 (cost per outcome); b, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil program yang menggambarkan kinerja utama c, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program; d. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengaitkan dengan tujuan/ sasaran tertentu e, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran/kinerja tertentu	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
14.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % realisasi kinerja dapat diandalkan	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat diandalkan dengan kriteria: - datanya valid - dapat ditelusuri ke sumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)			Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja
15.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: 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.
16.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian	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
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan		
17.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan professional judgement evaluator, dengan memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: 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 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
18.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan professional judgement evaluator, dengan memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: 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 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>
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1.	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	Ya, apabila Unit Eselon I telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Unit Eselon II	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
2.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p>a, apabila hasil evaluasi telah disampaikan/dibahas dengan pihak yang dievaluasi dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan/dibahas dengan pihak yang dievaluasi, namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan/dibahas dengan pihak yang dievaluasi</p> <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 hasil evaluasi</p>	---	
3.	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan pada kolom referensi;</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-</p>	---	<p>Pemantauan kemajuan pencapaian kinerja dan hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat, mencari tahu, - mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - menjawab/menyimpulkan posisi (prestasi/capaian) kinerja terakhir;

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		pertemuan yang tidak terdokumentasi;		-mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
4.	Evaluasi kegiatan telah dilakukan	Ya, apabila seluruh kegiatan telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; Tidak, apabila evaluasi kegiatan hanya menginformasikan pelaksanaan kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan	---	Kegiatan telah dievaluasi: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 kegiatan; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan kegiatan; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu kegiatan; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan kegiatan
5.	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	Ya, apabila evaluasi RA memenuhi kriteria sebagaimana yang disebutkan	---	Rencana atau Agenda telah dievaluasi, dengan kriteria: - Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				
6.	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tidak disupervisi	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
7.	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan SDM terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila evaluasi dilakukan SDM terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan;</p> <p>c. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih dan simpulan hasil evaluasi umumnya menggambarkan keadaan evaluasi</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 pihak yang tidak kompeten dan simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya</p>	---	
8.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	<p>a. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome/output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, dan simpulan tersebut disepakati baik evaluator internal maupun external;</p>	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		<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) 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>		
9.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya	---	
10.	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan	---	
11.	Evaluasi kegiatan dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan kegiatan	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan kegiatan yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan kegiatan yang dievaluasi c. apabila evaluasi kegiatan telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan (karena ukuran keberhasilan kegiatan masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi kegiatan		
12.	Evaluasi kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80 persen rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan c. apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60 persen rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; d, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang telah (disetujui untuk) dilaksanakan	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		tidak lebih dari 50 persen e, apabila evaluasi kegiatan tidak disertai rekomendasi yang terkait dengan perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan		
13.	Evaluasi kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80 persen rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>c. apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60 persen rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>d, apabila evaluasi kegiatan telah disertai rekomendasi yg terkait peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50 persen</p> <p>e, apabila evaluasi kegiatan tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	---	
14.	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan seluruh rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti;	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
		b, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 80% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti; c, apabila evaluasi atas Rencana Aksi telah dilakukan, dan minimal 60% rekomendasi evaluasi telah atau sedang ditindaklanjuti; d apabila maksimal hanya 40% agenda rencana aksi yang dapat dievaluasi dan dapat ditindaklanjuti e, apabila Rencana Aksi tidak dapat dievaluasi (agenda rencana aksi tidak jelas dan tidak terukur)		
15.	Evaluasi Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	Jawaban tergantung professional judgements evaluator, dengan mengacu kepada jawaban nomor 14	---	
III.	PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)			Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
16.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti	---	
17.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti	---	
18.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % capaian kinerja digunakan untuk mengukur keberhasilan/kegagalan unit kerja (sebagai dasar <i>reward&punishment</i>)	---	

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
19.	Hasil evaluasi kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. Jika hasil evaluasi kegiatan telah meningkatkan > 95 persen capaian keberhasilan kegiatan b. Jika 80 persen < capaian keberhasilan kegiatan ≤ 95 persen c. Jika 40 persen < capaian keberhasilan kegiatan ≤ 80 persen d. Jika 20 persen < capaian keberhasilan kegiatan ≤ 40 persen e. Jika capaian keberhasilan kegiatan ≤ 20 persen	---	
20.	Hasil evaluasi kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % peningkatan capaian keberhasilan kegiatan yang merupakan dampak dari hasil evaluasi kegiatan	---	
21.	Hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	---	
E. CAPAIAN KINERJA (20%)				
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1.	Target dapat dicapai	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rata2 capaian kinerja	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian memenuhi kriteria; b, apabila informasi capaian telah memenuhi kriteria, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian sangat diragukan validitasnya	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		UNIT ESELON I	UNIT ESELON II	
1	2	3	4	5
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)				
4.	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja > 100 persen; b, apabila rata2 capaian kinerja = 100 persen; c, apabila 80 persen < rata2 capaian kinerja < 100 persen; d, apabila 50 persen < rata2 capaian kinerja < 80 persen e, apabila rata2 capaian kinerja < 50 persen	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
5.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150 persen dibanding tahun sebelumnya; b, apabila 120 persen < rata2 peningkatan kinerja < 150 persen ; c, apabila 80 persen < rata2 peningkatan kinerja < 120 persen; d, apabila 50 persen < rata2 peningkatan kinerja < 80 persen e, apabila rata2 peningkatan kinerja < 50 persen	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Diperoleh dengan melalui perhitungan sesuai dengan pada Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Capaian
6.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya	Jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date
III. KINERJA LAINNYA (10%)				
7.	Kinerja unit kerja	Penilaian berdasarkan nilai hasil penilaian unit kerja yang dilaksanakan oleh Kementerian Perindustrian cq. Biro Kepegawaian	Jawaban mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

LAMPIRAN

2. TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) AKUNTABILITAS KINERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)			17,500		17,500	35,000	
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12,5%)			6,250		6,250	12,500	
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)			1,250		1,250	2,500	
1	Dokumen Renstra Unit Eselon I telah ada	y	y	1			0,286	
2	Dokumen Renstra Unit Eselon II telah ada	y			y	1	0,143	
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi dan program	y	y	1	y	1	0,429	
4	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	y	y	1	y	1	0,429	
5	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	y	y	1	y	1	0,429	
6	Dokumen Renstra telah memuat target kinerja jangka menengah	y	y	1	y	1	0,429	
7	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	y	y	1	y	1	0,429	
8	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	y	y	1	y	1	0,429	
9	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	y	y	1	y	1	0,429	
10	Renstra telah menyajikan IKU	a	a	1	a	1	0,429	
b.	KUALITAS RENSTRA (6,25%)			3,125		3,125	6,250	
11	Tujuan telah berorientasi hasil	a	a	1	a	1	0,875	
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a	a	1	a	1	0,875	
13	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	a	a	1	a	1	0,875	
14	Indikator kinerja tujuan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	a	1	a	1	0,875	
15	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	a	1	a	1	0,875	
16	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	a	1	a	1	0,875	
17	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsional)	a	a	1	a	1	0,875	
18	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	a	a	1	a	1	0,875	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3,75%)			1,875		1,875	3,750	
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a	a	1	a	1	1,083	

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
20	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra Unit Eselon II	a	a	1			0,667	
21	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a	a	1	a	1	1,083	
22	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a	a	1	a	1	1,083	
23	Dokumen Renstra Unit Eselon I telah direviu secara berkala	a	a	1	a	1	1,083	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)			11,250		11,250	22,500	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)			2,250		2,250	4,500	
1	Dokumen RKT telah ada	y	y	1			0,333	
2	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	y			y	1	0,333	
3	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	y	y	1	a	1	0,667	
4	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	y	a	1	a	1	0,667	
5	Dokumen PK telah ada	y	y	1			0,333	
6	Dokumen PK unit dibawahnya telah ada	y			a	1	0,333	
7	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y	y	1			0,333	
8	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	y	y	1	y	1	0,667	
9	PK telah menyajikan IKU	y	a	1	a	1	0,667	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)			5,625		5,625	11,250	
10	Sasaran telah berorientasi hasil	a	a	1	a	1	0,500	
11	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a	a	1	a	1	0,500	
12	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	a	1	a	1	0,500	
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	a	1	a	1	0,500	
14	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a	a	1	a	1	0,500	
15	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a	a	1	a	1	0,500	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA (6,75%)			3,375		3,375	6,750	
16	Rencana Aksi atas kinerja sudah ada	y	y	1	y	1	0,500	
17	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a	a	1	a	1	0,500	

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
18	Rencana Aksi telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan untuk mencapai kinerja	a	a	1	a	1	0,500	
19	Rencana Aksi atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a	a	1	a	1	0,500	
20	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a	a	1	a	1	0,500	
21	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a	a	1	a	1	0,500	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				10,000		10,000	20,000	
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			2,000		2,000	4,000	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y	y	1			1,000	
2	IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia	y			y	1	1,000	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a	a	1	a	1	2,000	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				5,000		5,000	10,000	
4	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a	a	1	a	1	0,769	
5	IKU telah menggambarkan hasil	a	a	1	a	1	0,769	
6	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a	a	1	a	1	0,769	
7	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a	a	1	a	1	0,769	
8	IKU telah diukur realisasinya	a	a	1	a	1	0,769	
9	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU unit eselon I	a	a	1	a	1	0,769	
10	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a	a	1	a	1	0,769	
11	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a	a	1	a	1	0,769	
12	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a	a	1	a	1	0,769	
13	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a	a	1	a	1	0,769	
14	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a	a	1	a	1	0,769	
15	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja unit eselon I	a	a	1	a	1	0,769	
16	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a	a	1	a	1	0,769	
17	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a	a	1	a	1	0,769	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				3,000		3,000	6,000	
18	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a	a	1	a	1	0,857	

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
19	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a	a	1	a	1	0,857	
20	IKU telah direviu secara berkala	a	a	1	a	1	0,857	
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a	a	1	a	1	0,857	
22	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a	a	1	a	1	0,857	
23	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	a	a	1	a	1	0,857	
24	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	a	a	1	a	1	0,857	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				7,500		7,500	15,000	
I. PEMENUHAN LAPORAN (3%)				1,500		1,500	3,000	
1	LAKIP telah disusun	y	y	1			0,667	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y	y	1			0,667	
3	LAKIP telah diupload ke dalam website	a	y	1			0,667	
4	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	a			a	1	0,500	
5	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	a			a	1	0,500	
6	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah diupload ke dalam website	a			a	1	0,500	
7	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a	a	1	a	1	0,857	
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				4,000		4,000	8,000	
8	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a	a	1	a	1	1,143	
9	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a	a	1	a	1	1,143	
10	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a	a	1	a	1	1,143	
11	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a	a	1	a	1	1,143	
12	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a	a	1	a	1	1,143	
13	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a	a	1	a	1	1,143	
14	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a	a	1	a	1	1,143	

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)			2,000		2,000	4,000	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a	a	1	a	1	1,000	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a	a	1	a	1	1,000	
17	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a	a	1	a	1	1,000	
18	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a	a	1	a	1	1,000	
D.	EVALUASI KINERJA (10%)			10,000		0,000	10,000	
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)			2,000		0,000	2,000	
1	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	y	y	1			0,400	
2	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y	y	1				
3	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	y	y	1			0,400	
4	Evaluasi kegiatan telah dilakukan	y	y	1			0,400	
5	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	y	y	1			0,400	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			5,000		0,000	5,000	
6	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a	a	1			1,000	
7	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a	a	1			1,000	
8	Hasil evaluasi menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a	a	1			1,000	
9	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a	a	1			1,000	
10	Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan kinerja yang dapat dilaksanakan	a	a	1			1,000	
11	Evaluasi kegiatan dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan kegiatan	a	a	1			1,000	
12	Evaluasi kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a	a	1			1,000	
13	Evaluasi kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a	a	1			1,000	
14	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a	a	1			1,000	
15	Evaluasi Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a	a	1			1,000	

No.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Petunjuk Nilai	Unit Eselon I		Unit Eselon II		TOTAL	REF
			Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	Y/T	3	4	5	6	7	8
III.	PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)			3,000		0,000		
16	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a	a	1			1,000	
17	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a	a	1			1,000	
18	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a	a	1			1,000	
19	Hasil evaluasi kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a	a	1			1,000	
20	Hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a	a	1			1,000	
21	Hasil evaluasi kegiatan telah ditindaklanjuti untuk peningkatan kinerja	a	a	1			1,000	
E.	PENCAPAIAN SASARAN/ KINERJA (20%)			10,000		10,000	20,000	
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			2,500		2,500	5,000	
1	Target dapat dicapai	a	a	1	a	1	1,667	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a	a	1	a	1	1,667	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a	a	1	a	1	1,667	
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			2,500		2,500	5,000	
4	Target dapat dicapai	a	a	1	a	1	1,667	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a	a	1	a	1	1,667	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a	a	1	a	1	1,667	
III.	KINERJA LAINNYA (10%)			5,000		5,000	10,000	
7	Kinerja unit kerja	a	a	1	a	1	10,000	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA		-	-	55,000	-	45,000	100,000	-

Keterangan:

Y	:	1	
T	:	0	
a	:	1,00	(lebih dari 95% s/d 100%)
b	:	0,75	(lebih dari 80% s/d 95%)
c	:	0,50	(lebih dari 50% s/d 80%)
d	:	0,25	(lebih dari 10% s/d 50%)
e	:	0,00	(kurang dari 10%)