



**MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIC INDONESIA**

PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PM 55 TAHUN 2018
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP (sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. 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 4164);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
7. Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2015 tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 75);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PM 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);

10. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 91 Tahun 2015 tentang Tata Cara Tetap Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 737);
11. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1844), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 117 Tahun 2017 tentang Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1891);
12. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 45 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 601);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka

pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

2. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
3. Evaluasi atas Implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja Kementerian Perhubungan.
4. Laporan Hasil Evaluasi, yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat Jenderal yang menyajikan informasi pelaksanaan SAKIP dan evaluasi atas kinerja unit kerja yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.
5. Kertas Kerja Evaluasi, yang selanjutnya disingkat KKE adalah media yang digunakan untuk mendokumentasikan seluruh catatan, bukti, dokumen yang dikumpulkan, serta simpulan dari setiap tahapan Evaluasi atas Implementasi SAKIP
6. Lembar Kerja Evaluasi, yang selanjutnya disingkat LKE adalah Lembar Kerja yang menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian.
7. Inspektorat Jenderal adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang secara fungsional melaksanakan tugas pengawasan intern di lingkungan Kementerian Perhubungan.
8. Menteri adalah Menteri Perhubungan.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Menteri ini adalah sebagai pedoman bagi evaluator dalam melakukan penilaian atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Unit Kerja Eselon I.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan dengan tujuan:
 - a. memperoleh informasi terkait implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP periode sebelumnya.

Bagian Kedua Ruang Lingkup

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP tingkat Eselon I.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.

BAB III
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Bagian Kesatu
Tanggung Jawab dan Jadwal Pelaksanaan Evaluasi

Pasal 4

- (1) Inspektorat Jenderal bertanggungjawab dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP Tingkat Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP Eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan minggu kedua di bulan Mei s.d Juni untuk evaluasi tingkat unit Eselon I.
- (3) Pelaksanaan Evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. perencanaan;
 - b. pelaksanaan;
 - c. pelaporan dan komunikasi; dan
 - d. pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi.

Pasal 5

- (1) Dalam rangka pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), setiap Unit Eselon I harus menyampaikan Laporan Kinerja, Perjanjian Kinerja, Renstra Unit Eselon I kepada Inspektorat Jenderal paling lambat minggu keempat di bulan Maret.
- (2) Setiap Unit Eselon I wajib memberikan data dan informasi yang diperlukan oleh Inspektorat Jenderal selama proses pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP

Paragraf Kesatu
Perencanaan

Pasal 6

- (1) Rencana kegiatan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), dituangkan dalam perencanaan pengawasan tahunan Inspektorat Jenderal.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan oleh Tim Evaluasi yang secara kolektif harus memenuhi kompetensi sebagai berikut:
 - a. memahami konsep SAKIP;
 - b. memahami manajemen kinerja di Kementerian Perhubungan; dan
 - c. memahami konsep evaluasi atas SAKIP.

Paragraf Kedua
Pelaksanaan

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan oleh Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), terdiri atas Auditor dengan menggunakan kemahiran profesional secara cermat dan hati-hati.
- (2) Inspektorat Jenderal melakukan pendokumentasian pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam KKE tercantum dalam Lampiran Huruf A yang merupakan bagian yang tidak terpisah dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Inspektorat Jenderal melakukan pembahasan hasil pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan Unit Eselon I dan dituangkan dalam bentuk suatu berita acara pembahasan.

Pasal 8

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan dengan cara:

- a. survei pendahuluan; dan
- b. evaluasi atas Implementasi SAKIP.

Pasal 9

- (1) Survei pendahuluan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan pada unit kerja yang akan dievaluasi.
- (2) Survei pendahuluan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diharapkan diperoleh beberapa data/informasi yang paling sedikit terdiri atas:
 - a. tugas, fungsi, dan kewenangan Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan;
 - b. peraturan perundangan yang berkaitan dengan Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan;
 - c. kegiatan utama instansi/unit kerja;
 - d. sumber pembiayaan;
 - e. sistem informasi yang digunakan;
 - f. keterkaitan dengan Kementerian Perhubungan/Unit Eselon I/unit kerja atau atasannya;
 - g. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki Unit Eselon I;
 - h. Laporan Kinerja Unit Eselon I;
 - i. sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
 - j. Laporan Keuangan dan Pengendalian; dan
 - k. hasil evaluasi periode sebelumnya.
- (3) Data/informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi.

- (4) Data/informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat dikumpulkan dengan beberapa cara, yaitu:
 - a. wawancara;
 - b. observasi;
 - c. studi dokumentasi; atau
 - d. kombinasi diantara beberapa cara tersebut.
- (5) Data/informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis data, antara lain terdiri atas:
 - a. telaahan sederhana;
 - b. berbagai analisis dan pengukuran;
 - c. metode statistik;
 - d. perbandingan; dan
 - e. analisis logika program.

Pasal 10

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas evaluasi atas komponen SAKIP serta penilaian dan penyimpulan.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas evaluasi penerapan komponen SAKIP manajemen kinerja yang meliputi kriteria:
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pengukuran kinerja;
 - c. pelaporan kinerja;
 - d. evaluasi internal; dan
 - e. capaian kinerja.
- (3) Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan LKE yang memuat kriteria penilaian dan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (4) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan dengan langkah:
 - a. dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu:
 1. komponen;

2. sub-komponen; dan
 3. kriteria.
- b. setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai tercantum dalam Lampiran Huruf C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (5) Nilai hasil akhir pada penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan kategori tercantum dalam Lampiran Huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Paragraf Ketiga
Pelaporan dan Komunikasi

Pasal 11

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP menghasilkan LHE yang disusun berdasarkan berita acara pembahasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3).
- (2) Format LHE tercantum dalam Lampiran Huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Inspektur Jenderal menyampaikan LHE atas implementasi SAKIP tingkat Unit Eselon I kepada pimpinan Unit Eselon I.
- (4) Berdasarkan LHE sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Inspektur Jenderal melaporkan hasil Evaluasi atas implementasi SAKIP tingkat Eselon I di lingkungan Kementerian kepada Menteri.
- (5) Menteri menyampaikan ikhtisar hasil evaluasi di lingkungan Kementerian Perhubungan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- (6) Laporan ikhtisar hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disusun dengan format tercantum dalam Lampiran Huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Paragraf Keempat
Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Pasal 12

- (1) Unit Eselon I harus menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Jenderal sebagaimana tertuang dalam LHE.
- (2) Tindak lanjut rekomendasi laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan paling lama 60 (enam puluh) hari kalender setelah laporan hasil evaluasi diterima dan menyampaikan pelaksanaan tindak lanjut kepada Inspektur Jenderal.
- (3) Inspektorat Jenderal memantau tindak lanjut pelaksanaan rekomendasi yang dilakukan oleh Unit Eselon I sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 35 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1281), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 14

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 Juni 2018

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BUDI KARYA SUMADI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 8 Juni 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 773

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,



WAHJU ADJI H., SH, DESS
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19651023 199203 1 003

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR PM 55 TAHUN 2018
 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
 ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
 KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

A. KERTAS KERJA EVALUASI

KKE1-I KKE
 CAPAIAN SASARAN/KINERJA

NO	SASARAN (OUTCOME)	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME												
			SASARAN TEPAT		IK TEPAT		TARGET TERCAPAI			KINERJA LEBIH BAIK			DATA ANDAL		
1			Y/T		Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
									Persentase target tercapai			Persentase Kinerja lebih baik			Persentase Data Andal
2			Y/T		Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
									Persentase target tercapai			Persentase Kinerja lebih baik			Persentase Data Andal
3			Y/T		Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		
					Y/T		A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			A/B/C/D/E		

NO	SASARAN (OUTCOME)	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME													
			SASARAN TEPAT		IK TEPAT		TARGET TERCAPAI			KINERJA LEBIH BAIK			DATA ANDAL			
									Persentase target tercapai			Persentase Kinerja lebih baik			Persentase Data Andal	
4			Y/T		Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
5			Y/T		Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
dst			Y/T		Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
					Y/T	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E			A/B/C/D/E			
									Persentase target tercapai			Persentase Kinerja lebih baik			Persentase Data Andal	
Persentase pemenuhan kriteria																
Nilai pada kriteria																

Keterangan :

Y = 1 T = 0

A = 1 B = 0.75 C = 0.5 D = 0.25 E = 0

Persentase target tercapai = $\frac{\text{jumlah nilai indikator kinerja target tercapai}}{\text{Jumlah indikator kinerja}} \times 100\%$

Persentase kinerja lebih baik = $\frac{\text{jumlah nilai indikator kinerja lebih baik}}{\text{Jumlah indikator kinerja}} \times 100\%$

Persentase data andal = $\frac{\text{jumlah nilai indikator kinerja data andal}}{\text{Jumlah indikator kinerja}} \times 100\%$

KKE2A TS
TUJUAN DAN SASARAN

NO	TUJUAN	RENSTRA		SASARAN	RENSTRA		PK	
		ORIENTASI HASIL			ORIENTASI HASIL		ORIENTASI HASIL	
	Renstra			Renstra				
1		Y/T			Y/T			
2		Y/T			Y/T			
3		Y/T			Y/T			
4		Y/T			Y/T			
5		Y/T			Y/T			
dst		Y/T			Y/T			
				PK				
1							Y/T	
2							Y/T	
3							Y/T	
4							Y/T	
5							Y/T	
dst							Y/T	
	Persentase							

Keterangan :

Y = 1 T = 0

KKE3A IT
INDIKATOR KINERJA TUJUAN

NO	TUJUAN*	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	RENSTRA		KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN						PENGUKURAN		
					MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN				CUKUP
	Renstra												
1			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
2			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
3			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
4			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
5			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
dst			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T	Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T			Y/T	
	Persentase												

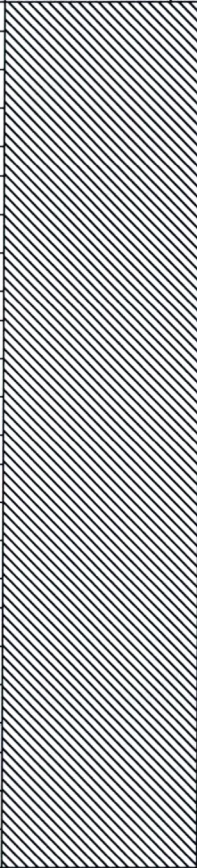
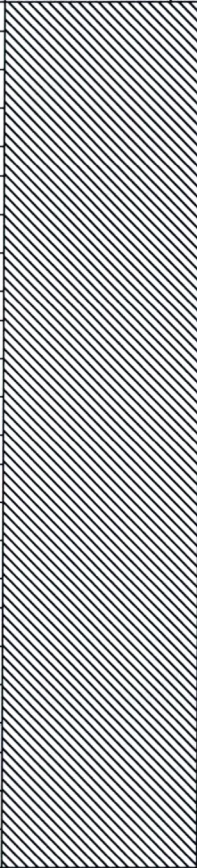
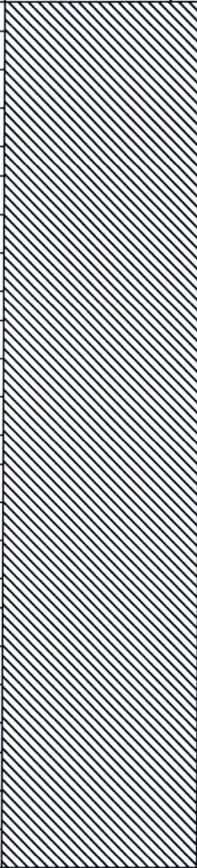
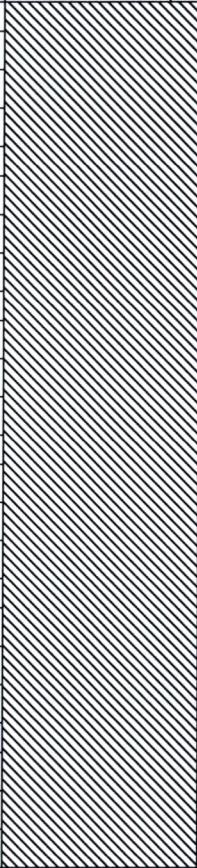
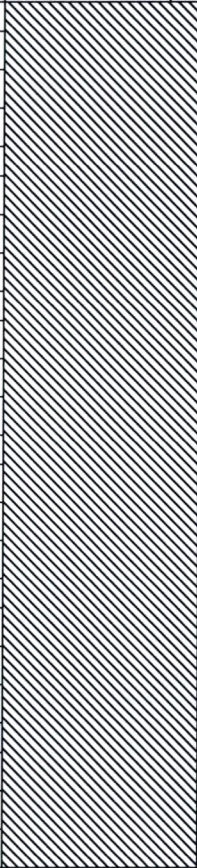
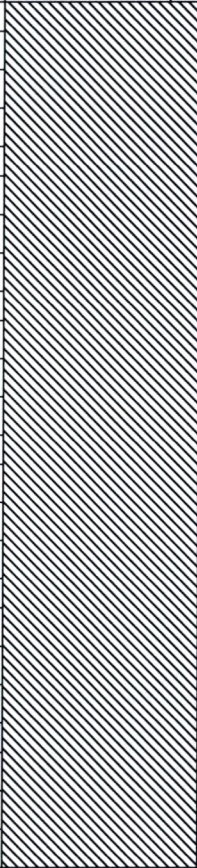





* Diisi sesuai dengan Tujuan pada Formulir KKE2A TS

Keterangan :

Y = 1

T = 0

KKE3A IS
INDIKATOR KINERJA SASARAN

NO	SASARAN*	INDIKATOR KINERJA SASARAN	KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN							PENGUKURAN	
			RENSTRA	PK	MEASURABLE	ORIENTASI	RELEVAN	CUKUP			
	Renstra										
1			Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T		Y/T	Y/T	Y/T				
			Y/T		Y/T	Y/T	Y/T				
			Y/T		Y/T	Y/T	Y/T				
2			Y/T			Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
			Y/T			Y/T	Y/T	Y/T			
			Y/T			Y/T	Y/T	Y/T			
			Y/T			Y/T	Y/T	Y/T			
3			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
4			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
5			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
dst			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
			Y/T				Y/T	Y/T	Y/T		
	PK										
1				Y/T			Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T			Y/T	Y/T	Y/T		
				Y/T			Y/T	Y/T	Y/T		
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T			
2				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	

NO	SASARAN*	INDIKATOR KINERJA SASARAN	KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN						PENGUKURAN	
			RENSTRA	PK	MEASURABLE	ORIENTASI	RELEVAN	CUKUP		
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
3				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
4				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
5				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
....				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T	Y/T	Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
				Y/T	Y/T		Y/T	Y/T		Y/T
	Persentase									

Keterangan :

Y = 1

T = 0

* Diisi sesuai dengan Sasaran pada Formulir KKE2A TS

KKE3A IKU
INDIKATOR KINERJA UTAMA

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KRITERIA INDIKATOR KINERJA UTAMA										
			MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN		CUKUP		DIUKUR		
	IKU												
1			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
2			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
3			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
4			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
5			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
dst			Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
			Y/T		Y/T		Y/T				Y/T		
	Persentase												

Keterangan :

Y = 1 T = 0

B. LEMBAR KERJA EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP ESELON I DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) ATAS IMPLEMENTASI SAKIP DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN PADA

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN		UNIT KERJA		KERANGKA KONTROL	
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
PERENCANAAN KINERJA (30%)		30				
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10				
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2				
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		Y/T	1/0		
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T	1/0	Salah/Ok	
3	Tujuan/hasil program/kegiatan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
4	Tujuan/hasil Program/kegiatan telah disertai target keberhasilan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T	1/0	Salah/Ok	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
8	Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	5				
9	Tujuan/hasil program telah berorientasi hasil		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE2
10	Ukuran keberhasilan (outcome) tujuan/hasil program/kegiatan telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE3
11	Sasaran telah berorientasi hasil		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE2
12	Indikator kinerja sasaran hasil dan keluaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE3
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
14	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
15	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
16	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam Perjanjian Kinerja (PK)/tugas fungsi/latar belakang pendirian)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3				
17	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
18	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
19	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20				
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T	1/0		
2	PK telah disusun		Y/T	1/0		
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
4	Rencana Aksi (RA) atas kinerja sudah ada		Y/T	1/0	Salah/Ok	

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN		UNIT KERJA		KERANGKA KONTROL	
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10				
5	Sasaran telah berorientasi hasil		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE2
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil (outcome) program/kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
10	Dokumen RKT telah selaras dengan Renstra		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam PK/tugas fungsi)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
12	RA atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
13	RA atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/sub komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y/T	1/0	Salah/Ok	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6				
14	Dokumen RKT dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y/T	1/0	Salah/Ok	
15	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
16	RA atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
17	RA telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
18	PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator, dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25				
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5				
1	Telah terdapat IKU sebagai ukuran kinerja secara formal		Y/T	1/0	Salah/Ok	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator, dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas sebagai turunan kinerja di atasnya		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12,5				
4	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE3
5	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	KKE3
6	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Kementerian Perhubungan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
7	Ukuran (Indikator) kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator, dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
8	Indikator kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator, dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
9	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN		UNIT KERJA		KERANGKA KONTROL	
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
	individu yang mengacu pada IKU unit kerja /atasannya					
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
12	Pengumpulan data kinerja atas RA dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T	1/0	Salah/Ok	
13	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T	1/0	Salah/Ok	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	7,50				
14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
15	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
16	Target kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator, dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas telah dimonitor pencapaiannya		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas keatas telah dikaitkan dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
18	IKU telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
19	Pengukuran kinerja atas RA digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)	15				
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3				
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T	1/0		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T	1/0	Salah/Ok	
3	Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y/T	1/0	Salah/Ok	
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
II.	KUALITAS PELAPORAN (7,5%)	7,5				
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi hasil (outcome)		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja unit kerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
III.	PEMANFAATAN PELAPORAN (4,5%)	4,5				
12	Pelaporan telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T	1/0	Salah/Ok	
13	Pelaporan yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
14	Pelaporan yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan organisasi		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
15	Pelaporan yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN		UNIT KERJA		KERANGKA KONTROL	
			Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		10				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		2				
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian PK beserta hambatannya		Y/T	1/0		
2	Evaluasi program/kegiatan telah dilakukan		Y/T	1/0		
3	Evaluasi atas pelaksanaan RA telah dilakukan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		5				
5	Evaluasi program/kegiatan dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program/kegiatan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
6	Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
7	Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
8	Pemantauan RA dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
9	Pemantauan RA telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
10	Hasil evaluasi RA telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)		3				
11	Hasil evaluasi program/kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program/kegiatan di masa yang akan datang		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
12	Hasil evaluasi program/kegiatan telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
13	Hasil evaluasi RA telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		A/B/C/D/E	1/ 0,75/ 0,5/ 0,25/0	Salah/Ok	
E. CAPAIAN KINERJA (20%)		20				
I. KELUARAN (OUTPUT) KINERJA YANG DILAPORKAN		7,5				
1	Target dapat dicapai		A/B/C/D/E	3/2/1/0,5/0		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A/B/C/D/E	1,5/1/0,5/0,25/0		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	3/2/1/0,5/0		
II. KELUARAN (OUTCOME) KINERJA YANG DILAPORKAN (10%)		12,5				
4	Target dapat dicapai			Sesuai nilai pada KKE1-I Capaian		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			Sesuai nilai pada KKE1-I Capaian		
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			Sesuai nilai pada KKE1-I Capaian		
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100		Total Nilai A-E		
NILAI HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP				Total Nilai A-D		

KETERANGAN:

Tulis nama /unit kerja sesuai dengan konteks

Ketik 'Y' atau 'T' pada kolom dengan pilihan "Y/T"

Ketik 'A' atau 'B' atau 'C' atau 'D' atau 'E' pada kolom dengan pilihan "A/B/C/D/E"

Untuk pertanyaan E.4-6jawaban ditulis pada KKE1-I Capaian

PENJELASAN LEMBAR KRITERIA EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)			
a. PEMENUHAN (2%)			
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	a. b. c.	Jika unit organisasi telah menyusun dokumen Renstra tersendiri; Jika unit organisasi tidak secara khusus menyusun atau memiliki dokumen Renstra, namun kondisi jangka menengah yang akan diwujudkan oleh unit organisasi tersebut tercantum dalam Renstra Kementerian Perhubungan; atau Jika unit organisasi tidak menyusun/memiliki dokumen Renstra atau tidak dapat mengidentifikasi kondisi jangka menengah yang akan diwujudkan.
2	Renstra telah memuat tujuan	Ya, jika unit organisasi telah memuat atau menetapkan tujuan atau hasil akhir dari program/kegiatan teknis (kondisi akhir tahun ke-5 (lima) yang menggambarkan kondisi terukur yang akan diwujudkan dengan program/kegiatan teknis tersebut.	
3	Tujuan/hasil program/kegiatan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	a. b. c. d.	apabila seluruh tujuan/hasil program/kegiatan kondisi akhir periode renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; apabila 80% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 100%; apabila 40% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 80%; apabila 20% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 40%; apabila tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 20%.
		Ukuran keberhasilan program/kegiatan merupakan ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan kondisi yang terjadi akibat dilaksanakannya suatu program/kegiatan (perubahan terukur atas kondisi yang ada, sebelum, selama dan setelah suatu program/kegiatan dijalankan).	

4	Tujuan/hasil program/kegiatan telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	<p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program/kegiatan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b. apabila 80% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 40%;</p> <p>e. apabila tujuan/hasil program/kegiatan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 20%.</p> <p>Catatan: Kondisi yang akan diubah oleh suatu program/kegiatan, harus dapat diukur dan jelas targetnya, seberapa besar perubahan yang diinginkan.</p>
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	<p>ya jika dokumen renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran), baik pada tingkat K/L maupun tingkat Unit Organisasi.</p>
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	<p>a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya \leq 20%.</p>
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	<p>a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya \leq 20%.</p>
8	Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Organisasi;</p> <p>b. apabila 80% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Organisasi \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Organisasi \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Organisasi \leq 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Organisasi \leq 20%.</p>

		*) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program/kegiatan dan / atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU 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 Unit Organisasi.
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	
9	Tujuan/hasil program/kegiatan telah berorientasi hasil	a. apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%; d. apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%; e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%.
		Kriteria berorientasi hasil:
		a. berkualitas outcome atau output penting; b. bukan proses/kegiatan; c. menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud; d. terkait dengan isu strategis organisasi; sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
10	ukuran keberhasilan hasil (outcome) tujuan/hasil program/kegiatan telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a. apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 40%; e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART ≤ 20%.
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik : SMART
		a. <i>Spesific</i> : tidak berdwimakna; b. <i>Measureable</i> : dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya; c. <i>Achievable</i> : dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>); d. <i>Relevance</i> : terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur; e. <i>Timebound</i> : mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu; f. Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.

11	Sasaran telah berorientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < berorientasi hasil < 95%; c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%; d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%; e. apabila sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%.
12	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%; e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%.
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila > 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%; c. apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%; d. apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%; e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%.
		Kriteria target yang baik:
		<ul style="list-style-type: none"> a. menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) b. selaras dengan Renstra Unit Organisasi; c. berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART; e. berdasarkan basis data yang memadai; dan berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.
14	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran; atau d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran; atau e. apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran.
		Program/kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut :
		<ul style="list-style-type: none"> a. menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran; b. relevan; c. memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); dan d. cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran dalam Renstra.

15	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila > 90% tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. apabila 75% < tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yg selaras < 90%; c. apabila 40% < tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yg selaras < 75%; d. apabila 10% < tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yg selaras < 40%; e. apabila tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yg selaras < 10%.
		Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:
		<ul style="list-style-type: none"> a. tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra atasannya; b. Target kinerja Renstra merupakan turunan (<i>breakdown</i>) dari target kinerja dalam Renstra atasannya; d. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yang ada di Renstra atasannya
16	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% tujuan/hasil program/kegiatan, sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila 80% < tujuan/hasil program/kegiatan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan \leq 95%; c. apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik; d. apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%; e. apabila lebih dari 75% tujuan/hasil program/kegiatan, sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang.
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. Mengacu /selaras dengan Renstra Instansi; b. Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada); c. Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi; d. menggambarkan core business; e. menggambarkan isu strategis yang berkembang; f. menggambarkan hubungan kausalitas; g. mengacu pada praktik2 terbaik.
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang pemenuhan dan kualitas Renstra

17	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kinerja Tahunan(RKT)	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program/kegiatan dalam rencana kinerja tahunan \leq 20%.</p>
		Kriteria selaras atau (dapat) dijadikan acuan:
		<p>a. target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah diturunkan (breakdown) dalam (selaras dengan) target kinerja tahunan dalam RKT;</p> <p>b. sasaran yang ada di Renstra dijadikan hasil (outcome) atau hasil program yang akan diwujudkan dalam RKT;</p> <p>c. sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit organisasi menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya hasil (outcome) program/kegiatan yang ada di RKT.</p> <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program/kegiatan dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART.</p>
18	Target Jangka Menengah (JM) dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.	<p>a. apabila target JM telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan;</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor.</p>
		Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sebagai berikut :

		<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat turunan (breakdown) target kinerja jangka menengah kedalam target tahunan dan b. periodik yang selaras dan terukur; c. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; d. Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas e. tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; <p>Terdapat dokumentasi hasil monitoring; Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.</p>
19	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b. Apabila ada perbaikan tapi masih terdapat kesalahan dalam perumusan sasaran dan indikator kinerja; c. Apabila ada perbaikan tapi belum signifikan; d. Apabila Renstra telah direviu namun tidak ada perbaikan; atau e. Apabila Renstra tidak direviu
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun.	<p>ya apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</p> <p>Catatan : Jika rencana kinerja dimaksud <u>tidak</u> menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun.	<p>ya apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan.</p>
3	PK telah menyajikan IKU..	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Kemenhub/Unit Organisasi; b. apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Kemenhub/Unit Organisasi $\leq 95\%$; c. apabila $40\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Kemenhub/Unit Organisasi $\leq 80\%$; d. apabila $20\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Kemenhub/Unit Organisasi $\leq 20\%$; e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Kemenhub/Unit Organisasi $\leq 20\%$.
		<p>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program/kegiatan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti spesifik, dapat diukur dan relevan dengan kinerja utama Kemenhub atau Unit Organisasi.</p>

4	Rencana Aksi (RA) atas Kinerja sudah ada.	ya	jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target kinerja yang ada di PK
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		
5	Sasaran telah berorientasi hasil.	a.	apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen RKT dan di dokumen PK telah berorientasi hasil;
		b.	berorientasi hasil;
		c.	apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;
		d.	95%;
		e.	apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;
			apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%;
			apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%.
			sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:
		a.	berkualitas hasil (outcome) atau keluaran (output) penting;
		b.	bukan proses/kegiatan;
		c.	menggambarkan kondisi yang seharusnya atau keluaran (output) penting yang ingin diwujudkan;
		d.	dan terkait dengan isu strategis organisasi.
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.	a.	apabila lebih dari 95% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan
		b.	Cukup;
		c.	apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%;
		d.	apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%;
		e.	apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%;
			apabila indikator yang SMART ≤ 20%.
			Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART
		a.	<i>specific</i> : tidak berdwimakna;
		b.	<i>measureable</i> : dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya;
		c.	<i>achievable</i> : dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>);
		d.	<i>relevance</i> : terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur;
		e.	<i>timebound</i> : mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu;
		f.	<i>cukup</i> , dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik.	a.	apabila > 95% target yang ditetapkan dalam RKT dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang
		b.	baik;
		c.	apabila 80% < target yang memenuhi seluruh
		d.	kriteria ≤ 95%;
		e.	apabila 40% < target yang memenuhi seluruh
			kriteria ≤ 80%;
			apabila 20% < target yang memenuhi seluruh
			kriteria ≤ 40%;
			apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%.
			Kriteria target yang baik:

		<ul style="list-style-type: none"> a. menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) b. selaras dengan Renstra Instansi; c. berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; d. berdasarkan basis data yang memadai; e. berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran; d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran; e. apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran
		Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut:
		<ul style="list-style-type: none"> a.b.c .d. Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;Relevan;Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas);Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan. <p>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</p>
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila untuk seluruh sasaran (hasil) yang ditetapkan dalam dokumen RKT dapat diidentifikasi dengan kegiatan dan anggaran dalam dokumen pengajuan anggaran, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung; b. apabila $80\% < \text{sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung)} \leq 100\%$; c. apabila sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja; d. apabila sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$; e. apabila sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran.
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP; b. apabila $80\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 40\%$; e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP $\leq 20\%$.
		kriteria selaras:

		<ul style="list-style-type: none"> a. sasaran yang ada di PK merupakan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; b. target kinerja PK merupakan turunan (<i>breakdown</i>) dari target kinerja dalam Renstra/RKP; c. sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam PK/tugas fungsi).	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila 80% < sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan \leq 95%; c. apabila 40% < sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan \leq 80%; d. apabila 20% < sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan \leq 40%; e. apabila sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan \leq 20%.
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut :
		<ul style="list-style-type: none"> a. mengacu/selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra; b. mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada); c. mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi; d. menggambarkan <i>core business</i>; e. menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; f. menggambarkan hubungan kausalitas (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP) g. mengacu pada praktik terbaik; dan h. menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan hasil (outcome) yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun sebelumnya.
12	RA atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 95%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 80%; d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 40% e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 20%

		*) *)	Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA
13	RA atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ subkomponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.		Cukup jelas (Y/T)
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		Jawaban tentang Implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan.
14	Dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.	ya	Jika rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran
			Catatan : Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
15	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.	a. b. c. d. e.	apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang ditandatangani memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan; apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); apabila PK yang ditandatangani sebatas telah dilakukan monitoring; apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring.
			Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;
		a. b. c.	(capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>); (capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; dan (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan

16	RA atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan penghargaan dan sanksi (<i>reward and punishment</i>); c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; atau e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$.
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; c. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>); dan d. Terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward and punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
17	RA telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau kesimpulan capaian kinerja; apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan $< 50\%$ dari target2 kinerja dalam PK.
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut:
		<ul style="list-style-type: none"> a. target dalam RA dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; b. target kinerja dalam RA dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian keluaran (output) kegiatan; c. target kinerja dalam RA dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; dan/atau d. terdapat hubungan yang logis antara setiap keluaran (output) program/kegiatan dengan sasaran hasil (<i>outcome</i>) yang akan dicapai.

18	PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas.	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana PK tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas; b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target kinerja 98 < 95%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas ≤ 80%; d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas ≤ 40%; e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja Pejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas ≤ 20%.
		Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:
		<ul style="list-style-type: none"> a. target kinerja dalam PK atasan telah dibuat (<i>breakdown</i>) dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (ePejabat Struktural Eselon III atau Jabatan Administrator dan Pejabat Struktural Eselon IV atau Jabatan Pengawas); b. dan Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan.
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	ya apabila Kem/LPND/unit kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kem/LPND dan level unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. apabila 80% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 95%; c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 80%; d. apabila 20% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%; e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 20%.

3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; apabila > 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; c. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan); d. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; b. ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; c. ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; d. terdapat penanggungjawab yang jelas; e. jelas waktu deliverynya; <p>terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</p>
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	
4	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi b. kriteria; c. apabila 80% < IKU yang telah memenuhi kriteria d. \leq 95%; e. apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 80%; apabila 20% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 40% apabila IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 20%.
		Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan, menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> a. terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur; b. Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan; c. IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan.
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> a. jelas satuan ukurannya; b. formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak.

5	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila $80\% < \text{IKU yang cukup} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$; e. apabila $\text{IKU yang cukup} \leq 20\%$.
		kriteria cukup:
		<ul style="list-style-type: none"> a. Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya b. Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi; b. menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi); c. menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja d. lain; e. menggambarkan isu strategis yang berkembang; menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah); f. menggambarkan kearifan lokal; g. mengacu pada praktik2 terbaik.
6	IKU telah selaras dengan IKU IP	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU telah selaras dengan b. IKU Unit Organisasi; c. apabila $80\% < \text{IKU telah selaras dengan IKU IP} \leq$ d. 95%; e. apabila $40\% < \text{IKU telah selaras dengan IKU IP} \leq$ 80%; apabila $20\% < \text{IKU telah selaras dengan IKU IP} \leq$ 40% apabila $\text{IKU yang telah selaras dengan IKU IP} \leq$ 20%.
7	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila $80\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 40\%$; e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 20\%$.
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> a. menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya b. kondisi yang akan ; mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau c. kondisi yang akan diwujudkan; Indikator tersebut mengindikasikan

		(mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		a. jelas satuan ukurannya; b. formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak
8	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 95% Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya; b. apabila $80\% <$ Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya $\leq 95\%$; c. apabila $40\% <$ Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya $\leq 80\%$; d. apabila $20\% <$ Indikator Kinerja telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya $\leq 40\%$; e. apabila Indikator Kinerja yang telah selaras dengan Indikator Kinerja Atasannya $\leq 20\%$.
9	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. apabila $80\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 95\%$; c. apabila $40\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 80\%$; d. apabila $20\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 40\%$; e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 20\%$.
		Keselarasan IKU:
		a. IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya; b. Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang menyusun PK; e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya.
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:

		<ul style="list-style-type: none"> a. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan b. cukup; c. terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); d. setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal; e. setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur f. terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan; g. terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya; <p>hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya; hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi.</p>
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila $80\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$; e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 20\%$.
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;
		<ul style="list-style-type: none"> a. Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; b. Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); c. Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; d. Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.
12	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester).
13	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran

14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila $80\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 40\%$; e. apabila $\text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 20\%$.
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:
		<ul style="list-style-type: none"> a. dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja b. dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
15	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila tertelaah bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila minimal 80% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria ; c. apabila minimal 60% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria; d. apabila minimal 30% capaian IKU yang ada telah dimanfaatkan sesuai kriteria; e. apabila hasil pengukuran IKU tidak telah dimanfaatkan untuk menilai kinerja.
		telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. capaian IKU telah dijadikan dasar penilaian b. kinerja; c. capaian IKU telah dijadikan dasar insentif atau disinsentif; d. capaian IKU telah dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat.
16	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target kinerja tidak dimonitor.
		Monitoring target kinerja mengacu pada kriteria sbb:

		<ul style="list-style-type: none"> a. terdapat <i>breakdown</i> target kinerja; b. terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang c. memonitor kinerja secara periodik; d. terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas e. tentang mekanisme monitoring secara periodik; f. terdapat dokumentasi hasil monitoring; g. terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kerjanya; b. Jika 80% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya ≤ 100%; c. Jika 40% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya ≤ 80%; d. Jika 20% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishmentnya</i> ≤ 40%; e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan <i>reward & punishmentnya</i>.
		hasil pengukuran dikatakan terkait dengan <i>reward & punishment</i> apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat <i>reward & punishment</i> antara:
		<ul style="list-style-type: none"> a. pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kerjanya); b. pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; c. pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); d. pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.
18	IKU telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> 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.
19	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%; c. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%; d. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi); e. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti
		Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:

		<ul style="list-style-type: none"> a. hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja; b. hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan; c. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	
1	Laporan Kinerja telah disusun	Cukup Jelas
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan
3	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP	Cukup Jelas
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. apabila $80% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 95%$; c. apabila $40% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 80%$; d. apabila $20% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 40%$; e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 20%$.
		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> a. sesuai dengan tugas dan fungsi; b. menggambarkan core business; c. mempertimbangkan isu strategis yang berkembang; d. menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input); e. mengacu pada praktik2 terbaik.
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; b. apabila $80% <$ sasaran outcome dalam Laporan Kinerja $\leq 95%$; c. apabila $40% <$ sasaran outcome dalam Laporan Kinerja $\leq 80%$; d. apabila $20% <$ sasaran outcome dalam Laporan Kinerja $\leq 40%$; e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja $\leq 20%$
		Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:

		<ul style="list-style-type: none"> a. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini; b. Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs <p>Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.</p>
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila $80\% <$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 95\%$; c. apabila $40\% <$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 80\%$; d. apabila $20\% <$ capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 40\%$; e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 20\%$.
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b. apabila $80\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 95\%$; c. apabila $40\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 80\%$; d. apabila $20\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 40\%$; e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 20\%$.
		menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:
		Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).

		Pembandingan yang memadai, mencakup:
		<ul style="list-style-type: none"> a. target vs Realisasi; b. realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; c. realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; d. realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN; e. realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan; b. Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan; c. Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan; d. Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran; e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila $80\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$; e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$.
		Dapat diandalkan dengan kriteria:
		<ul style="list-style-type: none"> a. datanya valid; b. dapat ditelusuri kesumber datanya; c. diperoleh dari sumber yang kompeten; d. dapat diverifikasi; e. konsisten.
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP

		Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%, maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.
		<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan b. menyeluruh apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian apabila kurang dimanfaatkan apabila tidak ada pemanfaatan
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:
		Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi :
		<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan b. menyeluruh; c. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun d. belum menyeluruh (sebagian); e. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; apabila kurang dimanfaatkan; apabila tidak ada pemanfaatan.
		telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya:
		informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi :
		<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan b. menyeluruh; c. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun d. belum menyeluruh (sebagian); e. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; apabila kurang dimanfaatkan; apabila tidak ada pemanfaatan.
		telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya:
		terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
D. EVALUASI KINERJA (10%)		

I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1	Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya Tidak	apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;
			pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:
			<ul style="list-style-type: none"> a. mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan b. kemajuan (progress) kinerja; c. dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; d. mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.
2	Evaluasi program telah dilakukan	Ya Tidak	apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;
			Program telah dievaluasi:
			<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program; b. Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; c. Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; d. Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program tersebut;Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		<ul style="list-style-type: none"> a. apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan; b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan; c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran; d. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan; tidak dilakukan evaluasi rencana aksi.
			Rencana Aksi telah dievaluasi, dengan kriteria:

		<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda; b. Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; c. Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; d. Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda.
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti; b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti); c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati; d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi; e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi.
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti; b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi; c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas); d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran belum dilakukan evaluasi program.

6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none">a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none">a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan;d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ul style="list-style-type: none">a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi.

9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan; c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan; d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan; e. jika tidak terdapat pemantauan.
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti; b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti); c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati; d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi; e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi.
III.	PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 95%; c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 80%; d. Jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 40%; e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 20%.
12	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%; c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80%; d. Jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%; e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%.

13	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a. Jika > 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%; c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%; d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%; e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%.
		Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran).
E. CAPAIAN KINERJA (20%)		
I	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7.50%)	
1	Target dapat dicapai	a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja ≤ 110%; c. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja ≤ 90%; d. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja ≤ 60% e. apabila rata-rata capaian kinerja ≤ 40%.
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120%; c. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110%; d. apabila 60% ≤ rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90%; e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%.
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan.
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:
		a. diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; b. dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); c. dapat ditelusuri sumber datanya; d. dapat diverifikasi; e. up to date.
II	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12.5%)	

4	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja < 110%; c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 90%; d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60% e. apabila rata-rata capaian kinerja < 40% <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%; c. apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%; d. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90% e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60% <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan.
		Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> a. diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang b. valid; c. dapat dipercaya (kompeten); d. dapat ditelusuri sumber datanya; e. dapat diverifikasi; <p><i>up to date.</i></p>

C. KOMPONEN DAN SUBKOMPONEN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

NO	KOMPONEN	BOBOT	SUBKOMPONEN
1.	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: 1) Pemenuhan Renstra (2%); 2) Kualitas Renstra (5%); dan 3) Implementasi Renstra (3%). b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%) meliputi : 1) Pemenuhan RKT (4%) 2) Kualitas RKT (10%); dan 3) Implementasi RKT (6%).
2.	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%).
3.	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan (7,5%); c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%).
4.	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%); c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%).
5.	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (7,5%); b. Kinerja yang dilaporkan(outcome) (12,5%).
JUMLAH		100%	

D. KATEGORI DAN INTERPRETASI NILAI

NO	KATEGORI	NILAI	INTERPRETASI
1.	AA	>90-100	Sangat memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70-80	Sangat baik , akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang handal.
4.	B	>60-70	Baik , akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitasnya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30-50	Kurang , sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan mendasar.
7.	D	0-30	Sangat kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penetapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

E. LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

1. LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP KEPADA MENTERI

Nomor : Jakarta,

Klasifikasi :

Lampiran :

Perihal : Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun di Lingkungan Kementerian Perhubungan

Kepada :

Yth. Menteri Perhubungan

di

Tempat

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. ... tahun ... dan Peraturan Inspektur Jenderal Nomor ... tentang Pembentukan Kelompok Kerja Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Unit Kerja Eselon I Kementerian Perhubungan Tahun ..., Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mempunyai tugas untuk melakukan evaluasi terhadap implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
2. Tujuan Evaluasi sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan telah melakukan evaluasi terhadap implementasi SAKIP pada unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun ..., dengan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut:

Peringkat	Unit Kerja	Capaian kinerja per komponen (%)					
		Perencanaan (30%)	Pengukuran (25%)	Pelaporan (15%)	Evaluasi (10%)	Capaian (20%)	Total
1	Ditjen Perkeretaapian
2	Ditjen Perhubungan Udara
3	Ditjen Perhubungan Darat
4	Inspektorat Jenderal
5	BPSDM Perhubungan

4	Inspektorat Jenderal
5	BPSDM Perhubungan
6	Ditjen Perhubungan Laut
7	Badan Litbang Perhubungan
8	Sekretariat Jenderal
9	BPTJ

4. Perbandingan hasil tahun ... dan tahun ...

No	Unit Kerja	Penilaian Kinerja		Kategori (interpretasi)	
		Thn sebelumnya	Thn berjalan	Thn 2015	Thn 2016
1	Sekretariat Jenderal
2	Inspektorat Jenderal
3	Ditjen Perhubungan Darat
4	Ditjen Perhubungan Laut
5	Ditjen Perhubungan Udara
6	Ditjen Perkeretaapian
7	BPSDM Perhubungan
8	Badan Litbang Perhubungan
9	BPTJ

5. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing unit kerja eselon I terdapat permasalahan secara umum:
- ...
 - ...
6. Dari permasalahan tersebut di atas dapat direkomendasikan sebagai berikut:
- ...
 - ...
7. Terlampir disampaikan konsep surat Menhub kepada MenPAN& RB perihal Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan, mohon perkenan persetujuan.
8. Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP, mohon arahan lebih lanjut dan diucapkan terima kasih.

INSPEKTUR JENDERAL

Tembusan:
Sekretaris Jenderal Kemenhub

NAMA
Pangkat(Golongan)
NIP

2. LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP KEPADA SATUAN KERJA

Nomor : Jakarta,

Klasifikasi :

Lampiran :

Perihal : Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP (...Unit Kerja...) Kepada Yth. Pimpinan Satuan Kerja di

1. Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM..... Tahun tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Lingkungan Kementerian Perhubungan, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Telah dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)....dengan tujuan :
 - 1) memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - 2) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - 3) memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan implementasi SAKIP;
 - 4) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
 - b. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
 - c. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaranmulai dari 0 s.d. 100. ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)...., memperoleh nilai sebesar %.
 - d. Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)...., dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Perencanaan Kinerja
Skor hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja sebesar% dari skor maksimal 30%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

2) Pengukuran Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja sebesar% dari skor maksimal 25%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

3) Pelaporan Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja sebesar% dari skor maksimal 15%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

4) Evaluasi Internal

Skor hasil evaluasi atas komponen evaluasi Internal sebesar% dari skor maksimal 10%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

5) Capaian Kinerja

Skor hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja sebesar% dari skor maksimal 20%. Beberapa kriteria yang belum terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

6) Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti adalah sebagai berikut: (bila ada)

- a)
- b)
- c)

e. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, direkomendasikan kepada...(Dirjen/KaBadan/Sesjen/Irjen) beserta seluruh jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

- a)
- b)
- c)

2. Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)... Kementerian Perhubungan. Kami menghargai upaya Saudara besertaseluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan ...(Ditjen/Badan/Setjen/Itjen)...
3. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

INSPEKTUR JENDERAL

Tembusan:
Menteri Perhubungan.

NAMA
Pangkat (Golongan)
NIP.

F. FORMAT IKHTISAR LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Nomor : Jakarta,

Klasifikasi :

Lampiran :

Perihal : Ikhtisar Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan

Kepada Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

di

.....

1. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) mempunyai tugas untuk melakukan evaluasi terhadap implementasi SAKIP di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
2. Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan telah melakukan evaluasi terhadap implementasi SAKIP pada ... unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun, dengan rekapitulasi hasil evaluasi sebagai berikut:

No.	Unit Kerja	Nilai per Komponen					Nilai (100 %)	Kategori (Interpretasi)
		Perencanaan Kinerja (30%)	Pengukuran Kinerja (25%)	Pelaporan Kinerja (15%)	Evaluasi Internal (10%)	Capaian Kinerja (20%)		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								

3. Berdasarkan hasil capaian kinerja masing-masing unit Kerja ... (yang dievaluasi) tersebut, direkomendasikan untuk:
 - a. (unit kerja ...)
 - b. (unit kerja ...)
 - c. (unit kerja ...)
4. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. MENTERI PERHUBUNGAN
INSPEKTUR JENDERAL

NAMA
Pangkat (Golongan)
NIP.

MENTERI PERHUBUNGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Salinan sesuai dengan aslinya

BUDI KARYA SUMADI

KEPALA BIRO HUKUM,

WAHJU ADJI H., SH, DESS
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19651023 199203 1 003