



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

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

PERATURAN

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

NOMOR **5** TAHUN 2013

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 07 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012 perlu disempurnakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;

Mengingat ...

- Mengingat : 1. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013;
2. Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2013;
3. Keputusan Presiden Nomor 33/M Tahun 2011;
4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013; Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 02 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lapan;
6. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 05 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lapan;

MEMUTUSKAN :...

MEMUTUSKAN :

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

Pasal 1

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Unit Organisasi di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional yang selanjutnya disebut Tim Evaluasi AKIP yang berkaitan dengan:

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

Pasal 3 ...

Pasal 3

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

Pasal 4

Unit organisasi yang menjadi objek evaluasi akuntabilitas kinerja terdiri atas :

- a. 4 (empat) unit organisasi Eselon I, yaitu :
 1. Sekretariat Utama;
 2. Deputi Bidang Penginderaan Jauh;
 3. Deputi Bidang Sains Pengkajian dan Informasi Kedirgantaraan; dan
 4. Deputi Bidang Teknologi Dirgantara.
- b. 13 (tiga belas) unit organisasi Eselon II, yaitu :
 1. Inspektorat;
 2. Pusat Pemanfaatan Teknologi Dirgantara;
 3. Biro Umum;
 4. Biro Perencanaan dan Organisasi;
 5. Biro Kerjasama dan Humas;
 6. Pusat Teknologi dan Data Penginderaan Jauh;
 7. Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh;
 8. Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer;
 9. Pusat Sains Antariksa;
 10. Pusat Pengkajian dan Informasi Kedirgantaraan;
 11. Pusat Teknologi Penerbangan;
 12. Pusat Teknologi Roket; dan
 13. Pusat Teknologi Satelit.

c. 7 (tujuh) ...

- c. 7 (tujuh) Unit Pelaksana Teknis, yaitu :
1. Balai Penginderaan Jauh Parepare;
 2. Balai Pengamatan Dirgantara Watukosek;
 3. Balai Pengamatan Dirgantara Pontianak;
 4. Balai Penjejukan dan Kendali Wahana Antariksa Biak;
 5. Balai Produksi dan Pengujian Roket Pameungpeuk;
 6. Loka Pengamatan Atmosfer Kototabang; dan
 7. Loka Pengamatan Dirgantara Sumedang.

Pasal 5

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

Pasal 6 ...

Pasal 6

Pada saat Peraturan Kepala ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 07 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

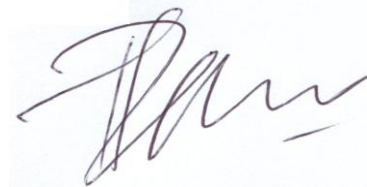
Pasal 7

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 08 JUL 2013

KEPALA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bambang S. Tejasukmana', is written over a light blue rectangular background.

BAMBANG S. TEJASUKMANA

LAMPIRAN I
PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL
NOMOR 5 TAHUN 2013
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 UMUM

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

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

Sejak tahun 2008 Lapan telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi di lingkungan Lapan yang merupakan bagian dari SAKIP. Sebagai acuan dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja di Lapan maka disusunlah Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan. Juklak ini merupakan penyempurnaan dari Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan yang ditetapkan oleh Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 07 Tahun 2012. Juklak ini disusun sesuai dengan kebijakan

Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Surat Keputusan Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

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

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi meliputi :

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi, meliputi evaluasi atas penerapan SAKIP di Lapan, dan pencapaian kinerja unit organisasi;
- b. Evaluasi terhadap penerapan SAKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang dilakukan Tim Evaluasi AKIP sampai dengan terakhir pembahasan hasil evaluasi;
- c. Pemeringkatan hasil evaluasi di Lapan;

- d. Penyusunan ringkasan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang akan dilaporkan Kepala Lapan kepada Menteri PAN dan RB.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI

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

Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:

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

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

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi :

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

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi dengan menggunakan teknik "*criteria referrenced survey*" yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assestment*) dengan kriteria

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

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

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

2.4 TEKNIK EVALUASI

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

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)

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

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

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

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

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

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI

3.1 UMUM

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

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

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

- a. Kesungguhan unit organisasi dalam menyusun, meriviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada keluaran dan hasil;
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja unit organisasi dalam LAKIP;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan;
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing unit organisasi;
- g. Tingkat akuntabilitas kinerja unit organisasi;
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

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

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

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

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :

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

NO	KOMPONEN	BOBOT	SUB-KOMPONEN
1.	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis (Renstra) 12,5%, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan Renstra 2,5%; • Kualitas Renstra 6,25%; • Implementasi Renstra 3,75%. b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi : <ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan 4,5%; • Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan 11,25%; • Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan 6,75%.
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%; b. Kualitas pengukuran 10%; c. Implementasi pengukuran 6%.
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 8%; c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan Evaluasi 2%; b. Kualitas evaluasi 5%; c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%.
TOTAL		100%	

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

Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c dan a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan skala ordinal.

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

Jawaban	Kriteria			Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 95%)	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 95%)	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80%)	1
b	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 80% - 95%)	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 80% - 95%)	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% - 80%)	0,75
c	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 50% - 80%)	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% - 80%)	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% - 80%)	0,5
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 10% - 50%)	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% - 40%)	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% - 40%)	0,25
e	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 10%)	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Sesuai dengan lampiran juklak ini	1
B		0,5
C		0

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

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

- Tahap pertama : Dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misal : sub komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
- Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- Tahap Kedua : Melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.

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

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

Dalam rangka untuk menjaga obyektifitas dalam penilaian maka dilakukan riviui secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari Tim Evaluasi AKIP dengan pengaturan sebagai berikut :

- a. Riviui tingkat 1 dilakukan di masing-masing Tim Evaluasi;
- b. Riviui tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (ranking) hasil evaluasi.

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

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

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

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

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

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

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

Bentuk LHE dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :



**LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL
(L A P A N)**

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

Nomor : Jakarta,

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

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

(Nama unit organisasi)

di

.....

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

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (Nama unit organisasi), dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja unit organisasi;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit organisasi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20xx merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

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

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

Adapun rincian hasil penilaian, adalah sebagai berikut :

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

* Nilai hasil evaluasi unit organisasi tahun sebelumnya

** Nilai hasil evaluasi unit organisasi tahun yang dinilai

*** Nilai rata-rata hasil evaluasi unit organisasi di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tahun yang dinilai

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

a. Perencanaan Kinerja

.....

b. Pengukuran Kinerja

.....

c. Pelaporan Kinerja

.....

d. Pencapaian Kinerja

.....

e. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

.....

5. Rekomendasi :

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

a.

b.

c. Dst.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Bapak / Ibu.

Ketua Tim Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di
Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional
Tahun 20xx

(Nama Ketua Tim Evaluasi AKIP)
NIP.

Tembusan :

- Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional
- Sekretaris Utama / Deputi Bidang
- Kepala Pusat

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

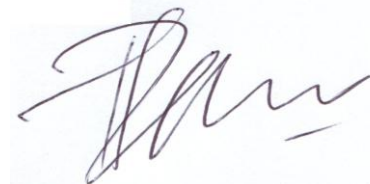
BAB V
PENUTUP

5.1. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

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

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

KEPALA



BAMBANG S. TEJASUKMANA

LAMPIRAN II

PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL

NOMOR 5 TAHUN 2013

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL

LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE)
AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI
DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL
TAHUN 20xx

NAMA UNIT ORGANISASI:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12,5%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	Ya, bila dokumen Renstra telah ditandatangani oleh Kepala unit organisasi. Tidak, bila dokumen Renstra tidak ditandatangani oleh Kepala unit organisasi.	
2	Dokumen Renstra telah memuat : 1) Visi; 2) Misi; 3) Tujuan; 4) Sasaran; 5) Program; 6) Indikator	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan dan target jangka menengah; c, apabila Renstra memuat seluruh	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	kinerja sasaran; 7) Indikator kinerja tujuan; 8) Target jangka menengah; dan 9) Target tahunan.	komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan, target jangka menengah, indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja tujuan; d, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan, target jangka menengah, indikator kinerja sasaran, indikator kinerja tujuan, dan program ; atau e, apabila Renstra hanya memuat visi dan misi.	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di Renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila $80\% < \text{Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU} \leq 95\%$; c, apabila $50\% < \text{Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU} \leq 80\%$; d, apabila $10\% < \text{Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU} \leq 50\%$; e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU $\leq 10\%$.	<ul style="list-style-type: none"> - Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan 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 Organisasi.
b.	KUALITAS RENSTRA (6,25%)		
1	Tujuan dan sasaran telah	a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah	Berorientasi hasil: - Berkualitas

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	berorientasi hasil	berorientasi hasil; b, apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%; d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%; e, apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20%.	outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan; - Terkait dengan isu strategis organisasi.
2	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/ hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam Renstra; b, apabila 80% < keselarasan ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 80%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40%; e, apabila keselarasannya ≤ 20%.	Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra.
3	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria	a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%;	Kriteria indikator kinerja yang baik, SMART; - <i>Spesific</i> : Tidak berdwimakna; - <i>Measureable</i> :

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	indikator kinerja yang baik	<p>c, apabila $40\% < \text{Indikator SMART} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{Indikator SMART} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila indikator yang SMART $\leq 20\%$.</p>	<p>Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>); - <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan apa yang akan diukur; - <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu.
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{Target yg baik} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$.</p>	<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen yang logis.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
5	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra unit organisasi di atasnya	<p>a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%;</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%.</p>	<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra unit organisasi di atasnya; - Target-target kinerja Renstra merupakan <i>breakdown</i> dari target-target kinerja dalam Renstra unit organisasi di atasnya; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra unit

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			organisasi di atasnya.
6	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	<p>a, apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yg seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% < hal-hal yang seharusnya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < hal-hal yang seharusnya ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < hal-hal yang seharusnya ≤ 40%;</p> <p>e, apabila hal-hal yang seharusnya ≤ 20%.</p>	<p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renstra unit organisasi di atasnya; - kontrak kinerja; - tugas dan fungsi; - core business; - isu strategis yang berkembang; - hubungan kausalitas - praktik2 terbaik.
c.	<p>IMPLEMENTASI RENSTRA(3,75%)</p> <p>Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dpengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang pemenuhan dan Kualitas Renstra</p>		
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40%;</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT</p>	<p>Dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di <i>break down</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		dengan Renstra \leq 20%.	<p>dalam Rencana Kinerja Tahunan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RKT; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.
2	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila $80\% <$ keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 95%;</p> <p>c, apabila $40\% <$ keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 80%;</p> <p>d, apabila $20\% <$ keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 40%;</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 20%.</p>	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di <i>break down</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA; - Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran-sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			<p>yang akan diwujudkan dalam RKA;</p> <p>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di RKA.</p>
3	Dokumen Renstra unit organisasi telah direviu secara berkala	<p>a,apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b,apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c,apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d,apabila Renstra telah direviu; atau</p> <p>e,Tidak ada reviu.</p>	
II	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	<p>Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan dan telah ditandatangani.</p> <p>Tidak, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		(bukan kerja) tahunan dan tidak ditandatangani.	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran,program, indikator kinerja sasaran,dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak , apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (sesuai Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Pedoman Penyusunan LAKIP di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional). Tidak, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal tidak ditandatangani (tidak sesuai Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Pedoman Penyusunan LAKIP di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional).	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Ya, apabila PK Eselon II/Satker diserahkan paling lambat 31 Januari dan PK Eselon I diserahkan paling lambat 15 Februari kepada Biro Perencanaan dan Organisasi/Inspektorat. Tidak, apabila PK Eselon II/Satker	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		diserahkan melewati tanggal 31 Januari dan PK Eselon I diserahkan melewati tanggal 15 Februari kepada Biro Perencanaan dan Organisasi/Inspektorat.	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja,dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak , apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila $80\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 95\%$; c, apabila $50\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 80\%$; d, apabila $10\% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 50\%$; e, apabila Relevansi Sasaran dengan $\text{IKU} \leq 10\%$.	<ul style="list-style-type: none"> - Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan IKU yang sudah diformalkan; - Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)		
1	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%.</p>	<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkualitas outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan; - Terkait dengan isu strategis organisasi.
2	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b, apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%;</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%.</p>	<p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran; - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
3	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b, apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%;</p> <p>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%.</p>	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya sama dengan jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau IKU.
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b, apabila 80%< Target yg baik ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40%< Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20%< Target yg baik ≤ 40%;</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%.</p>	<p>Target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen yang logis.
5	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK unit organisasi di atasnya dan dokumen Renstra unit organisasi	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < keselarasan sasaran</p>	<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	tersebut	PK dengan Renstra $\leq 40\%$; e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra $\leq 20\%$.	<ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja PK merupakan <i>break down</i> dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.
6	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{hal2}$ seharusnya dalam PK $\leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{hal2}$ seharusnya dalam PK $\leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{hal2}$ seharusnya dalam PK $\leq 40\%$;</p> <p>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK $\leq 20\%$.</p>	<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran-sasaran yang ada di PK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			<p>menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja PK merupakan <i>break down</i> dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)		
1	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian <i>reward and punishment</i>;</p> <p>b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p>	<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>); - (Capaian) target

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d, apabila PK yang ditandatangani telah dilakukan monitoring; atau</p> <p>e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring.</p>	<p>kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</p> <p>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</p>
2	<p>Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p>a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan <i>reward and punishment</i>;</p> <p>c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d, apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; atau</p> <p>e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik ≤</p>	<p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</p> <p>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		50%.	<p>dicarikan alternatif solusinya;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>); - Terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward and punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
3	<p>Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d, apabila capaian PK tidak</p>	<p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; atau e, apabila sama sekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK.	<p>pelaksanaan setiap kegiatan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai.
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		
1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<p>Ya, apabila unit organisasi telah mempunyai IKU yang telah ditetapkan secara formal oleh Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional.</p> <p>Tidak, apabila unit organisasi belum</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		mempunyai IKU yang telah ditetapkan secara formal oleh Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional.	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d, apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan); atau</p> <p>e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</p>	<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i>; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggung jawab yang jelas; - Jelas waktu <i>delivery</i>nya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
1	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (<i>measurable</i>);</p> <p>b, apabila $80\% < \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 80\%$;</p>	<p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>d, apabila 20% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 40%;</p> <p>e, apabila IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 20% atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>dapat diidentifikasi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
2	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40%;</p> <p>e, apabila IKU yang relevan ≤ 20% atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkualitas outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.
3	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40%;</p> <p>e, apabila IKU yang relevan ≤ 20% atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur; - Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan; - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			strategis yang ditetapkan.
4	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{IKU yang cukup} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila IKU yang cukup $\leq 20\%$ atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya); - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau IKU.
5	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{IKU telah diukur} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{IKU telah diukur} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{IKU telah diukur} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila IKU yang telah diukur $\leq 20\%$ atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	
6	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU atasannya	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU atasannya;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{keselarasan IKU} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 80\%$;</p>	<p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan <i>break down</i> dari IKU atasannya; - IKU Unit Kerja menjadi penyebab

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>d, apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila $\text{keselarasan IKU} \leq 20\%$ atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>(memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan unit organisasi.</p>
7	<p>Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif</p>	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila $80\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$.</p>	<p>Dapat diukur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jelas satuan ukurannya; - Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
8	<p>Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil</p>	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$.</p>	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkualitas outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.
9	<p>Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur</p>	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p>	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		b, apabila 60% < indikator yg relevan ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yg relevan ≤ 60%; d, apabila 20% < indikator yg relevan ≤ 40%; e, apabila indikator yg relevan ≤ 20%.	akan diukur; - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan; - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan.
10	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < indikator yang cukup ≤ 95%; c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 80%; d, apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40%; e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%.	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur sasaran; - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya sasaran.
11	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		80%; d, apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 40%; e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 20%.	
12	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja unit organisasi di atasnya	a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b, apabila 80% < keselarasan indikator \leq 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator \leq 80%; d, apabila 20% < keselarasan indikator \leq 40%; e, apabila keselarasan indikator \leq 20%.	Keselarasan indikator: - Indikator Unit Kerja merupakan <i>break down</i> dari indikator unit organisasi di atasnya; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan unit organisasi di atasnya.
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%; d, apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%; e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 20%.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawab

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			abkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran		
1	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; d, apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%; e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20% atau IKU belum ditetapkan secara formal.	Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - Dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK; - Dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			dalam dokumen RKA.
2	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</p> <p>c, apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja;</p> <p>d, apabila IKU yang SMART ≤ 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja; atau</p> <p>e, apabila hanya terdapat pengukuran IKU atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; - Capaian IKU dijadikan dasar <i>reward</i> atau <i>punishment</i>; - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/ penurunan peringkat.
3	IKU telah direviu secara berkala	<p>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu; atau</p> <p>e, Tidak ada reviu.</p>	
4	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan	<p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p>	<p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). Digunakan untuk</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	kinerja secara berkala	d, apabila kurang dimanfaatkan; atau e, apabila tidak ada pemanfaatan.	<p>pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja; - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan; - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	<p>a, telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>hard copy</i> (ditandatangani oleh Kepala Unit Organisasi) dan <i>soft copy</i>;</p> <p>b, telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>hard copy</i> (ditandatangani oleh Kepala Unit Organisasi) tanpa <i>soft copy</i>;</p> <p>c, telah menyampaikan LAKIP</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>dalam bentuk <i>hard copy</i> (belum ditanda tangani oleh Kepala Unit Organisasi) dan <i>soft copy</i>nya; d, hanya menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>soft copy</i>; atau e, tidak menyampaikan LAKIP.</p>	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	<p>Ya, apabila ketepatan waktu penyampaian LAKIP mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Pedoman Penyusunan Lakip di Lingkungan Lapan. LAKIP Eselon II / Satker diserahkan paling lambat 31 Januari dan LAKIP Eselon I diserahkan paling lambat 15 Februari kepada Biro Perencanaan dan Organisasi/Inspektorat.</p> <p>Tidak, apabila ketepatan waktu penyampaian LAKIP tidak mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Pedoman Penyusunan Lakip di Lingkungan Lapan. LAKIP Eselon II / Satker diserahkan paling lambat 31 Januari dan LAKIP Eselon I diserahkan paling lambat 15 Februari kepada Biro Perencanaan dan Organisasi/Inspektorat.</p>	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p>	IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%;</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20% atau IKU belum ditetapkan secara formal.</p>	<p>menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi; - menggambarkan core business; - mempertimbangan isu strategis yang berkembang; - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input); - mengacu pada praktik2 terbaik.
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		
1	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit organisasi dibawahnya	<p>a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</p> <p>b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh; atau</p> <p>c, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</p>	
2	LAKIP menyajikan informasi	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi	Sasaran yang diinformasi dalam

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>outcome;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP \leq 80%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP \leq 40%;</p> <p>e, apabila sasaran outcome dalam LAKIP \leq 20%.</p>	<p>LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini; - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan; - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah diserap.
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>dijanjukan dalam PK \leq 80%;</p> <p>d, apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjukan dalam PK \leq 40%;</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjukan dalam PK \leq 20%.</p>	
4	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses \leq 80%;</p> <p>d, apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses \leq 40%;</p> <p>e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses \leq 20%.</p>	Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran.
5	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang	<p>a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercantum dalam kriteria dibawah;</p> <p>b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercantum dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p>	Perbandingan yang memadai, minimal mencakup: <ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	diperlukan	<p>c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>atau</p> <p>e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p>	berjalan vs target jangka menengah.
6	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (<i>cost per outcome</i>);</p> <p>b, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>atau</p> <p>c, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.</p>	
7	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$;</p> <p>e, apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$.</p>	<p>Dapat diandalkan dengan kriteria :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datanya valid; - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Diperoleh dari sumber yang kompeten; - Konsisten.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
III	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA(4%) Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja		
1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d, apabila kurang dimanfaatkan; atau e,apabila tidak ada pemanfaatan.	Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.
2	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan unit organisasi	a,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d, apabila kurang dimanfaatkan; atau e, apabila tidak ada pemanfaatan.	Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan,artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
3	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan; atau</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	
4	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan; atau</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	Telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria.</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi.</p>	Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya, artinya: - mengidentifikasikan, mencatat (membuat catatan), mencari

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			<p>tahu, mengadminis- trasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</p>
2	Evaluasi program telah dilakukan	<p>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</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>jelas)</p> <p>d, apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran; atau</p> <p>e, belum dilakukan evaluasi program.</p>	
3	<p>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</p>	<p>Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;</p>	
II	KUALITAS EVALUASI (5%)		
1	<p>Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten</p>	<p>a, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti;</p> <p>b, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; atau</p> <p>c, apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.</p>	
2	<p>Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-</p>	<p>a, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur);</p> <p>b, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi;</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	pembahasan yang reguler dan bertahap	c, terdapat supervisi namun tidak reguler; d, supervisi sangat minimal; atau e, tidak disupervisi.	
3	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	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; atau e, belum dilakukan evaluasi program.	
4	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	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 yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut belum dilaksanakan; atau c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan	


NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.	
5	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; atau</p> <p>c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi ppeningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.</p>	
III	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		
1	Hasil evaluasi program/ akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a, Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b, Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</p> <p>c, Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</p> <p>d, Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</p> <p>e, Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%.</p>	
2	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan	<p>a, Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti;</p> <p>b, Jika 80% < rekomendasi yang</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	kinerja	ditindaklanjuti $\leq 95\%$; c, Jika $40\% <$ rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 80\%$; d, Jika $20\% <$ rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 40\%$; e, Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 20\%$.	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)			
a.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)		
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95% ; b, apabila $80\% <$ rata2 capaian kinerja $\leq 95\%$; c, apabila $40\% <$ rata2 capaian kinerja $\leq 80\%$; d, apabila $20\% <$ rata2 capaian kinerja $\leq 40\%$; e, apabila rata2 capaian kinerja $\leq 20\%$.	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila $80\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 95\%$; c, apabila $40\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 80\%$; d, apabila $20\% <$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 40\%$; e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 20\%$.	
3	Informasi mengenai kinerja	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang	Informasi kinerja dapat diandalkan,

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	dapat diandalkan	<p>ditetapkan;</p> <p>b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; atau</p> <p>c, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya.</p>	<p>artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya(kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - <i>Up to date.</i>
b.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja < 50%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eselon I wajib outcome nilai 20% - Eselon II bila terdapat output dan outcome bernilai masing-masing 10%; - Eselon II yang hanya memiliki output/outcome bernilai 20%.
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%;</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>d, apabila $50\% \leq$ rata2 peningkatan kinerja $\leq 80\%$;</p> <p>e, apabila rata2 peningkatan kinerja $< 50\%$</p>	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; atau</p> <p>c, apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya.</p>	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - <i>up to date</i>

KEPALA



BAMBANG S. TEJASUKMANA

LAMPIRAN III

PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL

NOMOR 5 TAHUN 2013

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA UNIT ORGANISASI DI LEMBAGA PENERBANGAN
DAN ANTARIKSA NASIONAL

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)
AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI
DI LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL
TAHUN 20xx

NAMA UNIT ORGANISASI:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)					
I. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12,5%)					
a. PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)					
1	Dokumen Renstra telah ada	Y/T			
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e			
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b. KUALITAS RENSTRA (6,25%)					
1	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			
2	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
3	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
5	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen Renstra di atasnya	a/b/c/d/e			
6	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/ tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c. IMPLEMENTASI RENSTRA(3,75%)					
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e			
2	Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	a/b/c/d/e			
3	Dokumen Renstra unit organisasi telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)					
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)					
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Y/T			
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran,program, indikator kinerja sasaran,dan target kinerja tahunan	Y/T			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
3	Dokumen PK telah ada	Y/T			
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Y/T			
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Y/T			
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)					
1	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			
2	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e			
3	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
5	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a/b/c/d/e			
6	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)					
1	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
2	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
3	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)					
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)					
1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y/T			
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)					
1	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
2	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
3	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			
4	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
5	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
6	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU atasannya	a/b/c/d/e			
7	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
8	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasarnya akan diukur	a/b/c/d/e			
10	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e			

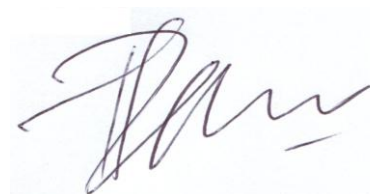
NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
11	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
12	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a/b/c/d/e			
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)					
1	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
2	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
3	IKU telah diriviu secara berkala	a/b/c/d/e			
4	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					
1	LAKIP telah disusun	Y/T			
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Y/T			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II. KUALITAS INFORMASI KINERJA (8%)					
1	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja dibawahnya	a/b/c			
2	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
4	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e			
6	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c			
7	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)					
1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
2	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan unit organisasi	a/b/c/d/e			
3	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e			
4	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
D. EVALUASI KINERJA (10%)					
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)					
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Y/T			
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e			
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Y/T			
II. KUALITAS EVALUASI (5%)					
1	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a/b/c			
2	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e			
3	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e			
4	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c			
5	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c			
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
1	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		PILIHAN JAWABAN	NILAI		
	perencanaan				
2	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a/b/c/d/e			
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)					
a. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)					
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e			
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e			
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c			
b. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)					
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e			
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e			
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c			
TOTAL NILAI AKHIR (NA)					

KEPALA



BAMBANG S. TEJASUKMANA