



**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](http://www.lapan.go.id)

---

PERATURAN

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
NOMOR 07 TAHUN 2012  
TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

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

Mengingat ...

- Mengingat : 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 64 Tahun 2005;
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 52 Tahun 2005;
3. Keputusan Presiden Nomor 33/M Tahun 2011;
4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Kepala Kepala Lapan Nomor 02 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lapan;
7. Peraturan Kepala Lapan Nomor 05 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lapan;

MEMUTUSKAN :

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

#### Pasal 1

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

#### Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Lapan yang selanjutnya disebut Tim Evaluasi AKIP yang berkaitan dengan:

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

#### Pasal 3

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

Pasal 4...

#### 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 Inderaja;
  7. Pusat Pemanfaatan Inderaja;
  8. Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer;
  9. Pusat Sains Antariksa;
  10. Pusat Pengkajian dan Informasi Kedirgantaraan;
  11. Pusat Teknologi Penerbangan;
  12. Pusat Teknologi Roket; dan
  13. Pusat Teknologi Satelit.
  
- c. 6 (enam) unit pelaksana teknis, yaitu :
  1. Balai Penginderaan Jauh Parepare;
  2. Balai Pengamatan Dirgantara Watukosek;
  3. Balai Pengamatan Dirgantara Pontianak;
  4. Balai Penjejakan dan Kendali Wahana Antariksa Biak;
  5. Balai Produksi dan Pengujian Roket Pameungpeuk; dan
  6. Loka Pengamatan Atmosfer Kototabang.

Pasal 5

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

Pasal 6

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

Pasal 7

Peraturan Kepala Lapan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal **3 SEP 2012**

KEPALA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bambang S. Tejasukmana', written in a cursive style.

BAMBANG S. TEJASUKMANA

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

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 UMUM**

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

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

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

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

## **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**

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

## **1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI**

Ruang lingkup evaluasi meliputi :

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



## **BAB II**

### **PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM**

#### **2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI**

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

Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:

- 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 referenced survey*” yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi 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 tahun 2012 sepenuhnya dilaksanakan oleh Tim Evaluasi AKIP yang dibentuk oleh Kepala Lapan atau Sekretaris Utama. Tim Evaluasi AKIP terdiri dari unsur Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kepala Lapan.

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

### **BAB III**

## **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ORGANISASI**

### **3.1 UMUM**

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

### **3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA**

Evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi difokuskan pada 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 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"> <li>• Pemenuhan Renstra 2,5% (4 kriteria);</li> <li>• Kualitas Renstra 6,25% (6 kriteria);</li> <li>• Implementasi Renstra 3,75% (4 kriteria);</li> </ul> b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan 4,5% (8 kriteria);</li> <li>• Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan 11,25% (6 kriteria);</li> <li>• Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan 6,75% (5 kriteria).</li> </ul>
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4% (3 kriteria); b. Kualitas pengukuran 10% (14 kriteria); c. Implementasi pengukuran 6% (7 kriteria).
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3% (5 kriteria); b. Kualitas penyajian informasi kinerja 8% (7 kriteria); c. Pemanfaatan informasi kinerja 4% (4 kriteria).
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan Evaluasi 2% (3 kriteria); b. Kualitas evaluasi 5% (2 kriteria); c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3% (2 kriteria).
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10% (3 kriteria); b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10% (3 kriteria).
TOTAL		100%	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA (NA)	INTERPRETASI
1	AA	$85 < NA \leq 100$	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.



## **BAB IV**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI**

#### **4.1 UMUM**

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

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

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

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

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

#### 4.2 FORMAT DAN ISI LHE

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



**LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL  
( 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](http://www.lapan.go.id)

---

Nomor : Jakarta, .....

Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah (SAKIP) di (Nama unit  
organisasi) Tahun 2012

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

(Nama unit organisasi)

di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Kepala Lapan Nomor .... Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi di Lapan Tahun 2012, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

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

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

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2011 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan 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 Sebelumnya	Nilai Tahun 2012	Nilai rata-rata Tahun 2012*)
a. Perencanaan Kinerja	35			
b. Pengukuran Kinerja	20			
c. Pelaporan Kinerja	15			
d. Evaluasi Kinerja	10			
d. Capaian kinerja	20			
Nilai Hasil Evaluasi	100			

\*Nilai rata-rata hasil evaluasi seluruh unit organisasi di Lapan

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  
Lapan Tahun 2012

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

Tembusan :

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

2. Tim Evaluasi AKIP menyampaikan LHE kepada Kepala Lapan dengan tembusan kepada Sekretaris Utama dan para Deputi. Kemudian Kepala Lapan menyampaikan ringkasan hasil evaluasi sebagai bahan informasi evaluasi akuntabilitas kinerja oleh Kepala Lapan kepada Menteri PAN dan RB sebelum September 2012. Hal ini untuk mendukung evaluasi AKIP Lapan Tahun 2012 oleh Menteri PAN dan RB, yang selanjutnya digunakan sebagai evaluasi akuntabilitas kinerja Lapan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN**

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

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, Tim Evaluasi 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 Lapan.

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

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

NAMA UNIT ORGANISASI: .....

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	Dokumen Renstra telah ditandatangani oleh Kepala unit organisasi. Penilaian dengan ya/tidak.	
2	Dokumen Renstra unit kerja dibawahnya telah tersedia	Dokumen Renstra unit kerja di bawahnya telah ditandatangani oleh pimpinannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtansi komponen tersebut.	Berlaku untuk unit organisasi yang mempunyai Satker dibawahnya.
3	Dokumen Renstra telah memuat visi,misi, tujuan,sasaran,program,indikator kinerja sasaran,	Renstra unit organisasi memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut.  Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra unit	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	target tahunan,dan target jangka menengah	organisasi.	
4	Renstra telah menyajikan IKU	<p>a,apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{pemanfaatan IKU} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{pemanfaatan IKU} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{pemanfaatan IKU} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra <math>\leq 20\%</math>.</p>	
b.	KUALITAS RENSTRA (6,25%)		
1	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<p>a,apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{berorientasi hasil} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{berorientasi hasil} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{berorientasi hasil} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas outcome atau output penting;</li> <li>- Bukan proses/kegiatan;</li> <li>- Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.</li> </ul>
2	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/ hasil program/hasil	<p>a,apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{keselarasan} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan} \leq 40\%</math>;</p>	<p>Merupakan cara untuk mencapai, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras;</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat</li> </ul>



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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		seharusnya $\leq 40\%$ ; e, apabila hal-hal yang seharusnya $\leq 20\%$ .	kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - kontrak kinerja; - tugas dan fungsi; - core business; - praktik-praktik terbaik.
6	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/ hasil program/ hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila $60\% < \text{keselarasan} \leq 80\%$ ; c, apabila $40\% < \text{keselarasan} \leq 60\%$ ; d, apabila $20\% < \text{keselarasan} \leq 40\%$ ; e, apabila keselarasannya $\leq 20\%$ .	Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra.
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA(3,75%)		
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila $60\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 80\%$ ; c, apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 60\%$ ; d, apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 40\%$ ; e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra $\leq 20\%$ .	Dijadikan acuan atau selaras: - 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
			<p>dalam Rencana Kinerja Tahunan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.</li> </ul>
2	<p>Dokumen Renstra atasannya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit organisasi</p>	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam Renstra atasannya telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b,apabila <math>60\% \leq</math> keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dengan Renstra unit kerja <math>\leq 80\%</math>;</p>	<p>Dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di <i>break</i></li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>c,apabila 40% &lt; keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra atasannya dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 20%.</p>	<p><i>down</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada direnstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.</li> </ul>
3	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan	a,apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKAKL telah selaras dengan Renstra;	Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL)	<p>b,apabila 60% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra <math>\leq</math> 20%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di <i>break down</i> dalam (selaras dengan)target-target kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja;</li> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			sasaran yang ada di Renstra atasannya.
4	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;</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 rencana kinerja tahunan. Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan dan targetnya telah ada serta ditanda tangani oleh Kepala Unit Organisasi. Penilaian dengan ya/tidak.</p>	
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit kerja di bawahnya telah ada	<p>Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta target kinerja unit kerja telah ada</p> <p>a,apabila lebih dari 80% unit kerja telah menyusun dokumen rencana kinerja tahunan (RKT);</p> <p>b,apabila 60% &lt; unit kerja yang menyusun RKT <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; unit kerja yang menyusun RKT <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; unit kerja yang</p>	Berlaku untuk unit organisasi yang mempunyai Satker dibawahnya.

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

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



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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			untuk terwujudnya sasaran.
3	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a,apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b,apabila 60% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART <math>\leq</math>60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART <math>\leq</math>40%;</p> <p>e,apabila indikator memenuhi kriteria SMART<math>\leq</math>20%.</p>	
4	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) berkriteria baik;</p> <p>b,apabila 60% &lt; Target yang baik <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; Target yang baik <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; Target yang baik <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila Target yang baik <math>\leq</math>20%.</p>	<p>Target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan Renstra;</li> <li>- Relevan dengan indikatornya;</li> <li>- Berdasarkan indikator yang SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai.</li> </ul>
5	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a,apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b,apabila 60% <math>\leq</math> keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP <math>\leq</math>80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP <math>\leq</math>60%;</p>	<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>diwujudkan dalam Renstra;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target kinerja PK merupakan <i>break down</i> dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.</li> </ul>
6	<p>Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)</p>	<p>a,apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b,apabila <math>60\% \leq</math> hal-hal seharusnya dalam PK <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> hal-hal seharusnya dalam PK <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> hal-hal seharusnya dalam PK <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila hal-hal seharusnya dalam PK</p>	<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p><math>\leq 20\%</math>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);</li> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</li> <li>- Target-target kinerja PK merupakan <i>break down</i> dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)		
1	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a,apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b,apabila 60% &lt; pemanfaatan target kinerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; pemanfaatan target kinerja <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; pemanfaatan target kinerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila pemanfaatan target kinerja <math>\leq</math>20%.</p>	<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik,</li> </ul>

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
4	Rencana Aksi atas Kinerja telah di monitor pencapaiannya secara berkala	<p>a,apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor;</p> <p>b,apabila 60% &lt; monitoring capaian target periodik <math>\leq</math>80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; monitoring capaian target periodik <math>\leq</math>60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; monitoring capaian target periodik <math>\leq</math>40%;</p> <p>e,apabila monitoring capaian target periodic <math>\leq</math>20%.</p>	<p>Monitoring pencapaian target periodik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (updated performance).</li> </ul>
5	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam	a,apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan;	Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	<p>pengarahan dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>b, apabila 60% &lt; pemanfaatan target rencana aksi <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pemanfaatan target rencana aksi <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; pemanfaatan target rencana aksi <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e, apabila pemanfaatan target rencana aksi <math>\leq</math> 20%.</p>	<p>pengorganisasian kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan;</li> <li>- Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan;</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai.</li> </ul>



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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			<p>sumber datanya yang valid;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggung jawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu <i>delivery</i>nya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</li> </ul>
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
1	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a,apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (<i>measurable</i>);</p> <p>b,apabila 60% &lt; IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤40%;</p> <p>e,apabila IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤20%.</p>	
2	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a,apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil;</p> <p>b,apabila 60% &lt; IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; IKU yang ditetapkan</p>	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas outcome atau output penting;</li> <li>- Bukan</li> </ul>

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

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		e,apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$ .	
8	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a,apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome),bukan proses/kegiatan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila Indikator yang menggambarkan hasil <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas outcome atau output penting;</li> <li>- Bukan proses/kegiatan;</li> <li>- Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.</li> </ul>
9	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a,apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{indikator yang relevan} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yang relevan} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{indikator yang relevan} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila indikator yang relevan <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur;</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan.</li> </ul>
10	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a,apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{indikator yang cukup} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yang cukup}</math></p>	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur sasaran;</li> <li>- Jumlahnya memadai untuk</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>≤60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; indikator yang cukup ≤40%;</p> <p>e,apabila indikator yang cukup ≤20%.</p>	menyimpulkan tercapainya sasaran.
11	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a,apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b,apabila 60% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤40%;</p> <p>e,apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤20%.</p>	
12	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	<p>a,apabila lebih dari 80% indikator unit kerja telah selaras dengan indikator atasannya;</p> <p>b,apabila 60% ≤ keselarasan indikator ≤80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; keselarasan indikator ≤60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; keselarasan indikator ≤40%;</p> <p>e, apabila keselarasan indikator ≤ 20%.</p>	<p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator Unit Kerja merupakan <i>break down</i> dari indikator atasannya;</li> <li>- Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			tujuan dan sasaran yang ditetapkan atasannya.
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a,apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggung jawabkan;</li> <li>- Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</li> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			tingkat kesalahan yang minimal.
14	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala	<p>a,apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja pada Rencana Aksi teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b,apabila 60% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math>80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math>60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math>40%;</p> <p>e,apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala <math>\leq</math> 20%.</p>	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		
1	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a,apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b,apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math>40%;</p> <p>e,apabila IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 20%.</p>	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK;</li> <li>- Dijadikan alat ukur</li> </ul>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
2	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a,apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja;</p> <p>b,apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math>60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math>40%;</p> <p>e,apabila IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math>20%.</p>	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja;</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar <i>reward</i> atau <i>punishment</i>;</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/ penurunan peringkat.</li> </ul>
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;</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		e, Tidak ada reuiu	
4	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	<p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauankinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>Digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar</li> </ul>

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		kinerjanya $\leq$ 20%.	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan	<p>a,telah menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>hard copy</i> (ditanda tangani 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 dalam bentuk <i>hard copy</i> (belum ditanda tangani oleh Kepala Unit Organisasi) dan <i>soft copy</i>nya;</p> <p>d,hanya menyampaikan LAKIP dalam bentuk <i>soft copy</i>;</p> <p>e,tidak menyampaikan LAKIP.</p>	
2	LAKIP Unit Organisasi di bawahnya telah disampaikan	<p>a,apabila lebih dari 80% LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt;</math> LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan <math>\leq</math> 20%.</p>	Berlaku untuk unit organisasi yang mempunyai satker di bawahnya.
3	LAKIP unit organisasi telah	Ketepatan waktu penyampaian LAKIP mengacu pada Perka Lapan Nomor 07	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		bersifat Kinerja IKU $\leq 20\%$ .	
II.	KUALITAS INFORMASI KINERJA (8%)		
1	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit organisasi dibawahnya	<p>a,apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja;</p> <p>b,apabila 60% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila 40% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila 20% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja <math>\leq 20\%</math>.</p>	
2	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a,apabila lebih dari 80% informasi berorientasi outcome dalam LAKIP;</p> <p>b,apabila 60% &lt; informasi outcome dalam LAKIP <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila 40% &lt; informasi outcome dalam LAKIP <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila 20% &lt; informasi outcome dalam LAKIP <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila informasi outcome dalam LAKIP <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai sampai dengan saatini;</li> <li>- LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			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	a,apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK; b,apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 80%; c,apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 60%; 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%.	
4	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a,apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome),bukan proses; b,apabila 60% < penyajian evaluasi	Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: LAKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>dan analisis capaian yang bersifat kinerja <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>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.</p>
5	<p>LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p>	<p>a,apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran);</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt;</math> perbandingan data kinerja (capaian sasaran) <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> perbandingan data kinerja (capaian sasaran) <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt;</math> perbandingan data kinerja (capaian sasaran) <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Pembandingan yang memadai, minimal mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Target vs Realisasi</li> <li>- Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</li> <li>- Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah.</li> </ul>
6	<p>LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja</p>	<p>a,apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja);</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt;</math> informasi keuangan sasaran <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt;</math> informasi keuangan sasaran <math>\leq 60\%</math>;</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
		<p>d,apabila 20% &lt; informasi keuangan sasaran <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila informasi keuangan sasaran <math>\leq</math>20%.</p>	
7	Informasi kinerja dalam LAKIP dapatdiandalkan	<p>a,apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b,apabila 60% &lt; keandalan data realisasi kinerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c,apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d,apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e,apabila keandalan data realisasi kinerja <math>\leq</math> 20%.</p>	<p>Dapat diandalkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datanya valid;</li> <li>- Dapat ditelusuri kesumberdatanya;</li> <li>- Diperoleh dari sumber yang kompeten;</li> <li>- Konsisten.</li> </ul>
III	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA(4%)		
1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>a,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e,apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	<p>Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:</p> <p>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.</p>
2	Informasi yang disajikan telah	a,apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;	Telah digunakan untuk menilai dan

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	digunakan untuk penilaian kinerja	<p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan.</p>	<p>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>.</p>
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat metode/cara evaluasi kinerja unit organisasi	Penilaian ya/tidak.	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Target kinerja yang terpantau <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Target kinerja yang terpantau <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; target kinerja yang terpantau <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e, apabila target kinerja yang terpantau <math>\leq</math> 20%.</p>	<p>Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), menaritahu, mengadminis- trasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</li> </ul>
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan). Penilaian dengan ya/tidak.	
II	KUALITAS EVALUASI (5%)		
1	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-	<p>a,apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b,apabila 60% &lt; hasil evaluasi telah</p>	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti $\leq 80\%$ ; c, Jika $40\% <$ rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti $\leq 60\%$ ; d, Jika $20\% <$ rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti $\leq 40\%$ ; e, Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti $\leq 20\%$ .	
2	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a, Jika $> 80\%$ rekomen dari hasil evaluasi telah ditindaklanjuti; b, Jika $60\% <$ rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 80\%$ ; c, Jika $40\% <$ rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 60\%$ ; d, Jika $20\% <$ rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 40\%$ ; e, Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 20\%$ .	
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA (20%)</b>			
<b>a. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)</b>			
1	Target dapat dicapai	a,apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari $80\%$ ; b,apabila $60\% <$ rata-rata capaian kinerja $\leq 80\%$ ; c,apabila $40\% <$ rata-rata capaian kinerja $\leq 60\%$ ; d,apabila $20\% <$ rata-rata capaian kinerja $\leq 40\%$ e, apabila rata- rata capaian kinerja $\leq 20\%$ .	
2	Capaian kinerja	a,apabila lebih dari $80\%$ rata-rata	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
	lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 20\%</math>.</p>	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a,apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b,apabila <math>60\% &lt; \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 80\%</math>;</p> <p>c,apabila <math>40\% &lt; \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 60\%</math>;</p> <p>d,apabila <math>20\% &lt; \text{informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%</math>;</p> <p>e,apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 20\%</math>.</p>	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya(kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- <i>Up to date.</i></li> </ul>

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

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal **3 SEP 2012**

KEPALA



BAMBANG S. TEJASUKMANA



LAMPIRAN III

PERATURAN KEPALA LAPAN

NOMOR 07 TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS

KINERJA UNIT ORGANISASI DI LAPAN TAHUN 2012

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

NAMA UNIT ORGANISASI: .....

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>					
<b>I. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12,5%)</b>					
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2,5%)</b>					
1	Dokumen Renstra telah ada	Y/T			
2	Dokumen Renstra unit organisasi dibawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e			
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e			
4	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
<b>b. KUALITAS RENSTRA (6,25%)</b>					
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			
3	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
5	Dokumen PK unit kerja di bawahnya telah ada	a/b/c/d/e			
6	Dokumen PK disusun setelah anggaran disetujui	Y/T			
7	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e			
8	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11,25%)</b>					
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			
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6,75%)</b>					
1	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
2	Rencana Aksi atas kinerja sudah ada	a/b/c/d/e			
3	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a/b/c/d/e			
4	Rencana Aksi atas	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
	Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala				
5	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>					
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>					
1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y/T			
2	IKU unit kerja di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e			
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>					
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	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
	sasarannya				
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			
14	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala	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 atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
5	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Y/T			
6	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	a/b/c/d/e			
7	Pengukuran kinerja individu sudah dilaksanakan	a/b/c/d/e			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					
1	LAKIP Unit Organisasi telah disampaikan	a/b/c/d/e			
2	LAKIP unit kerja di bawahnya telah disampaikan	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
3	LAKIP unit organisasi telah disampaikan tepat waktu	Y/T			
4	LAKIP unit organisasi di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II. KUALITAS INFORMASI KINERJA (8%)					
1	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja dibawahnya	a/b/c/d/e			
2	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
4	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan 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/d/e			
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	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	UNIT ORGANISASI		TOTAL	KETERANGAN
		Y/T	NILAI		
	menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan unit organisasi				
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			
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>					
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>					
1	Terdapat metode/cara evaluasi kinerja unit organisasi	Y/T			
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e			
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Y/T			
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>					
1	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
2	Evaluasi Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a/b/c/d/e			
<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>					
1	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
2	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah	a/b/c/d/e			

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

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal **03 SEP 2012**

KEPALA



BAMBANG S. TEJASUKMANA