



**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH**

**NOMOR 12 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN  
ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,**

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja Satuan Organisasi Eselon I di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dipandang perlu melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- Mengingat:
1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
  2. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012), 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 Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
  4. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 9 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH.**

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai acuan bagi Tim Evaluasi dan Pejabat terkait dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Pasal 2

Ketentuan lebih lanjut mengenai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Kepala ini, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Kepala ini.

Pasal 3

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Oktober 2013

**KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,**



**AGUS RAHARDJO**

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,**

**AMIR SYAMSUDIN  
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN**

**NOMOR**

**LAMPIRAN I**  
**PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN**  
**BARANG/JASA PEMERINTAH**  
**NOMOR 12 TAHUN 2013**  
**TENTANG**  
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS**  
**KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA**  
**KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah harus mengembangkan sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*), yang dikenal dengan istilah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). LKPP secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada Presiden.

Untuk mengetahui kemampuan LKPP dan Satuan Organisasi Eselon I dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerjanya, maka diperlukan evaluasi akuntabilitas kinerja. Hal ini untuk mendorong LKPP dan Satuan Organisasi Eselon I secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasi sesuai tujuan pembentukan LKPP.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Sistem AKIP dan harus dilakukan dengan transparan dan objektif. Untuk itu diperlukan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP yang dapat menjadi panduan bagi Tim Evaluasi dan Pejabat terkait.

**B. Maksud dan Tujuan**

Petunjuk Pelaksanaan ini dimaksudkan untuk:

1. memahami tujuan evaluasi dan ruang lingkup evaluasi;
2. memahami strategi evaluasi dan metodologi evaluasi yang digunakan dalam evaluasi;
3. menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
4. menyusun Laporan Hasil Evaluasi, pengolahan datanya dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi.

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I di LKPP bertujuan untuk:

1. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
2. menilai akuntabilitas kinerja;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas; dan
4. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

**C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I di LKPP digunakan dalam rangka evaluasi akuntabilitas kinerja pada Satuan Organisasi Eselon I di LKPP.

**D. Pengertian Umum**

Dalam Petunjuk Pelaksanaan ini yang dimaksud dengan:

1. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut LKPP adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas melaksanakan pengembangan dan perumusan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan

kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

3. Kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan Satuan Organisasi Eselon I LKPP sebagai penjabaran visi, misi, dan strategi Satuan Organisasi Eselon I LKPP yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
4. Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat KKE adalah kertas kerja yang berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan pada evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.
5. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan yang disusun oleh Tim Evaluasi sebagai bentuk pertanggungjawaban dan pendokumentasian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut Sistem AKIP adalah sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*).
7. Tim Evaluasi adalah Tim yang dibentuk oleh Kepala LKPP yang bertugas melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.

## BAB II ORGANISASI DAN METODOLOGI EVALUASI

### A. Organisasi

Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I di LKPP dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang terdiri dari:

1. Pengarah adalah Kepala LKPP yang mempunyai tugas menetapkan Tim Evaluasi, memberikan pengarahannya kepada Tim Evaluasi, dan menetapkan predikat akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I di LKPP.
2. Ketua adalah Sekretaris Utama yang mempunyai tugas mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.
3. Anggota terdiri dari para pejabat/pegawai tertentu di LKPP yang mempunyai tugas:
  - a. menyiapkan dokumen yang terkait evaluasi;
  - b. mereviu dokumen yang terkait evaluasi;
  - c. melaksanakan evaluasi menggunakan KKE terhadap akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
  - d. menyusun LHE akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
  - e. menyampaikan LHE melalui Ketua kepada Kepala LKPP; dan
  - f. melaksanakan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.
4. Sekretariat terdiri dari para pejabat/pegawai LKPP yang mempunyai tugas:
  - a. mempersiapkan dan menyusun konsep KKE;
  - b. memberikan asistensi kepada Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
  - c. mengumpulkan dan mengolah data KKE;
  - d. mempersiapkan dokumen LHE akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP; dan
  - e. mendampingi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam rangka evaluasi akuntabilitas kinerja LKPP.

### B. Strategi, Metode, dan Teknik Evaluasi

Strategi yang digunakan dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP menggunakan prinsip: (1) partisipasi dan penilaian mandiri. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (2) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP. Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP menggunakan metode: (1) "*criteria referenced survey*" yaitu dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assesment*) pada setiap komponen; (2) menilai secara keseluruhan (*overall assesment*) dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap pemenuhan suatu kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan pertimbangan profesional, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kriteria evaluasi pada KKE sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dan Lampiran III.

Teknik evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP menggunakan metode kuantitatif, metode kualitatif, data primer dan data sekunder sesuai dengan kebutuhan. Teknik pengumpulan data antara lain melalui kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data menggunakan telaahan sederhana, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

Setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE, yang berisi fakta dan data yang relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis sampai pada simpulan.

## BAB III TAHAPAN EVALUASI

### A. Evaluasi Komponen Akuntabilitas Kinerja

Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam KKE, dengan memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya. Isu-isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. penyusunan, reuiu, dan penyempurnaan perencanaan kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP yang berfokus pada hasil;
2. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
3. pengungkapan informasi pencapaian kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
4. monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja, khususnya program strategis di Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
5. keterkaitan antara komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporannya;
6. capaian kinerja utama dari Satuan Organisasi Eselon I LKPP;
7. pengelolaan program dan kegiatan di Satuan Organisasi Eselon I LKPP; dan
8. penyusunan rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya.

### B. Penilaian dan Simpulan

Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP harus menyimpulkan atas fakta objektif dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja sesuai kriteria masing-masing komponen yang ada dalam KKE.

Bobot penilaian atas komponen dan sub-komponen evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP adalah sebagai berikut:

NO	KOMPONEN	BOBOT	SUB-KOMPONEN
1	Perencanaan Kinerja	35%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rencana Strategis (12.5%), meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra</li> <li>▪ Perencanaan Kinerja Tahunan (22.5 %), meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)</li> </ul>
2	Pengukuran Kinerja	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemenuhan pengukuran (4%)</li> <li>▪ Kualitas pengukuran (10%)</li> <li>▪ Implementasi pengukuran (6%)</li> </ul>
3	Pelaporan Kinerja	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemenuhan pelaporan (3%)</li> <li>▪ Penyajian informasi kinerja (8%)</li> <li>▪ Pemanfaatan informasi kinerja (4%)</li> </ul>
4	Pengelolaan Anggaran/Kegiatan	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemenuhan dokumen (5%)</li> <li>▪ Kualitas dan pemanfaatan dokumen (5%)</li> </ul>
5	Capaian Kinerja	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinerja output yang dilaporkan (5%)</li> <li>▪ Kinerja <i>outcome</i> yang dilaporkan (5%)</li> <li>▪ Kinerja tahun berjalan (5%)</li> <li>▪ Kinerja lainnya (5%)</li> </ul>
<b>Total</b>		<b>100%</b>	

Setiap sub komponen akan dijawab dengan:

- **Ya = 1 / Tidak = 0**, diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria.
- **a/b/c/d/e**, diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan pertimbangan profesional dari Tim Evaluasi dan biasanya terkait dengan kualitas.

Penyimpulan hasil evaluasi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai akhir digunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi dengan kategori sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1	AA	>85-100	<b>Memuaskan</b>
2	A	>75-85	<b>Sangat Baik</b>
3	B	>65-75	<b>Baik</b> , perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	<b>Cukup (memadai)</b> , perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan mendasar
6	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

### C. Pelaporan

Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP menghasilkan KKE dan LHE. LHE disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada Satuan Organisasi Eselon I LKPP untuk mendapatkan konfirmasi atau tanggapan secukupnya.

Selanjutnya disusun ringkasan LHE, untuk ditetapkan oleh Kepala LKPP dan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.

## **BAB IV PENUTUP**

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP merupakan bagian dari siklus manajemen pemerintahan yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.

Petunjuk Pelaksanaan ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi tim evaluasi LKPP untuk mengevaluasi manajemen kinerja LKPP secara transparan dan objektif yang pada akhirnya dapat memberikan perbaikan kinerja LKPP.

**KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,**



**AGUS RAHARDJO**

**LAMPIRAN II**  
**PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN**  
**PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**  
**NOMOR 12 TAHUN 2013**  
**TENTANG**  
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS**  
**KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA**  
**KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

**KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)**  
**AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I LKPP**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	NILAI
1	2	3	4
<b>TOTAL NILAI :</b>			<b>100,00</b>
<b>A</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>		35,00
<b>I.</b>	<b>DOKUMEN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (12.5 %)</b>		12,50
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN RENSTRA (2.5 %)</b>		1,00
1	Dokumen Renstra Eselon I telah ada	Y/T	1,00
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, dan program	Y/T	1,00
3	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	Y/T	1,00
4	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	Y/T	1,00
5	Dokumen Renstra telah memuat target jangka menengah	Y/T	1,00
6	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y/T	1,00
7	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	Y/T	1,00
8	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	Y/T	1,00
9	Renstra telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)	a/b/c/d/e	1,00
<b>b.</b>	<b>KUALITAS RENSTRA (6.25 %)</b>		1,00
10	Tujuan strategis dan sasaran strategis telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	1,00
11	Sasaran strategis telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	1,00
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	1,00
13	Indikator kinerja tujuan ( <i>outcome</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	1,00
14	Indikator kinerja sasaran ( <i>outcome</i> dan <i>output</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	1,00
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	1,00
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra Lembaga	a/b/c/d/e	1,00
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja / tugas fungsi)	a/b/c/d/e	1,00
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75 %)</b>		1,00
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	1,00
19	Dokumen Renstra dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	1,00
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a/b/c/d/e	1,00

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	NILAI	
1	2	3	4	
21	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	1,00	
<b>II</b>	<b>DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)</b>			22,50
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>		1,00	4,50
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Eselon I telah ada	Y/T	1,00	
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target kinerja tahunan	Y/T	1,00	
3	Dokumen Penetapan Kinerja Tahunan (PKT) Eselon I telah ada	Y/T	1,00	
4	Dokumen PKT disusun segera setelah anggaran disetujui	Y/T	1,00	
5	Dokumen PKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek	Y/T	1,00	
6	Dokumen PKT telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	1,00	
<b>b.</b>	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>		1,00	11,25
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	1,00	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	1,00	
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	1,00	
10	Target Kinerja telah ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	1,00	
11	Dokumen PKT telah selaras dengan dokumen PKT Lembaga	a/b/c/d/e	1,00	
12	Dokumen PKT telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	1,00	
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75 %)</b>		1,00	6,75
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	1,00	
14	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) atas kinerja sudah ada	Y/T	1,00	
15	RPPK atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
16	RPPK atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
17	RPPK atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	1,00	
18	RPPK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	1,00	
<b>B.</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>			20,00
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>		1,00	4,00
1	IKU Satuan Organisasi Eselon I telah tersedia	Y/T	1,00	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
<b>II.</b>	<b>KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>		1,00	10,00
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	1,00	
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	1,00	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	1,00	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	1,00	
8	IKU Satuan Organisasi Eselon I telah selaras dengan IKU Lembaga	a/b/c/d/e	1,00	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara	a/b/c/d/e	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	NILAI	
1	2	3	4	
	obyektif			
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	1,00	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	1,00	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	1,00	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	1,00	
14	Indikator kinerja Satuan Organisasi Eselon I telah selaras dengan indikator kinerja Lembaga	a/b/c/d/e	1,00	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	1,00	
16	Pengumpulan data kinerja atas RPPK dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	a/b/c/d/e	1,00	
<b>III.</b>	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>		1,00	6,00
17	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	1,00	
18	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
19	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	1,00	
20	Pengukuran kinerja atas RPPK digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	1,00	
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berkala	a/b/c/d/e	1,00	
22	Sudah terdapat indikator kinerja pegawai yang mengacu pada IKU Eselon I	a/b/c/d/e	1,00	
23	Pengukuran kinerja pegawai sudah dilaksanakan	a/b/c/d/e	1,00	
24	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Y/T	1,00	
<b>C.</b>	<b>PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			15,00
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		1,00	3,00
1	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Organisasi Eselon I telah disusun	Y/T	1,00	
2	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah disampaikan tepat waktu	Y/T	1,00	
3	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah disertai dengan <i>softcopy</i>	Y/T	1,00	
4	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah diupload dalam <i>website</i>	Y/T	1,00	
5	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	1,00	
<b>II.</b>	<b>PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)</b>		1,00	8,00
6	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I bukan merupakan kompilasi dari Satuan Organisasi Eselon II	a/b/c/d/e	1,00	
7	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	1,00	
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	1,00	
9	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
10	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	1,00	
11	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
12	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	1,00	
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)</b>		1,00	4,00
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	NILAI	
1	2	3	4	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	1,00	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	1,00	
<b>D.</b>	<b>PENGELOLAAN ANGGARAN/KEGIATAN (10%)</b>			<b>10,00</b>
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN DOKUMEN (5%)</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>
1	Dokumen Perencanaan Anggaran telah disusun	Y/T	1,00	
2	Rencana Penarikan Anggaran/Kas (RPA) telah disusun	Y/T	1,00	
3	Rencana Umum Pengadaan (RUP) telah disusun	Y/T	1,00	
4	Laporan pelaksanaan kegiatan bulanan/triwulan/semesteran/tahunan telah disusun	Y/T	1,00	
<b>II.</b>	<b>KUALITAS DAN PEMANFAATAN DOKUMEN (5%)</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>
1	Dokumen Perencanaan Anggaran telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c/d/e	1,00	
2	RPA telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c/d/e	1,00	
3	RUP telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c/d/e	1,00	
4	Laporan pelaksanaan kegiatan bulanan/triwulan/semesteran/tahunan telah disusun dan dilaporkan ke atasan langsung	a/b/c/d/e	1,00	
<b>E.</b>	<b>PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>			<b>20,00</b>
<b>I.</b>	<b>KINERJA OUTPUT YANG DILAPORKAN (10%)</b>		<b>1,00</b>	<b>10,00</b>
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	1,00	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	1,00	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	1,00	
<b>II.</b>	<b>KINERJA OUTCOME YANG DILAPORKAN (5%)</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>
4	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	1,00	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	1,00	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	1,00	
<b>III.</b>	<b>KINERJA TAHUN BERJALAN (5%)</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>
7	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	1,00	
8	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	1,00	

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN  
BARANG/JASA PEMERINTAH,

  
AGUS RAHARDJO

**LAMPIRAN III**  
**PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN**  
**BARANG/JASA PEMERINTAH**  
**NOMOR 12 TAHUN 2013**  
**TENTANG**  
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS**  
**KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA**  
**KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

**PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)**  
**AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I LKPP**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWA BAN	PENJELASAN
1	2	3	4
<b>A</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>		
<b>I.</b>	<b>DOKUMEN RENSTRA (12.5 %)</b>		
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN RENSTRA (2.5 %)</b>		
1	Dokumen Renstra Eselon I telah ada	Y/T	Cukup jelas
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, dan program	Y/T	Cukup jelas
3	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	Y/T	Cukup jelas
4	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	Y/T	Cukup jelas
5	Dokumen Renstra telah memuat target jangka menengah	Y/T	Cukup jelas
6	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y/T	Cukup jelas
7	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	Y/T	Cukup jelas
8	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	Y/T	Cukup jelas
9	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di Renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; Relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 50% &lt; Relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 10% &lt; Relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU ≤ 50%;</p> <p>e. apabila Relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU ≤ 10%.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
<b>b.</b>	<b>KUALITAS RENSTRA (6.25 %)</b>		
10	Tujuan strategis telah berorientasi hasil	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% &lt; berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% &lt; berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20%.</p> <p><b>Berorientasi hasil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting</li> <li>- Bukan proses / kegiatan</li> <li>- Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>
11	Sasaran strategis telah berorientasi hasil	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% &lt; berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% &lt; berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20%.</p> <p><b>Berorientasi hasil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting</li> <li>- Bukan proses / kegiatan</li> <li>- Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam Renstra;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% &lt; keselarasan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasannya ≤ 20%.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p><b>Merupakan cara untuk mencapai, artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>- Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</li> </ul>
13	Indikator kinerja tujuan ( <i>outcome</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan cukup;</p> <p>b. apabila 60% &lt; indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator SMART ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%.</p>
14	Indikator kinerja sasaran ( <i>outcome</i> dan <i>output</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan cukup;</p> <p>b. apabila 60% &lt; indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator SMART ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%.</p>
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila 80% &lt; target yang baik ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; target yang baik ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; target yang baik ≤ 40%;</p> <p>e. apabila target yang baik ≤ 20%.</p> <p><b>Target yang baik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan RPJMN/Renstra;</li> <li>- Relevan dengan indikator yang SMART;</li> <li>- Berdasarkan argumen yang logis;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai.</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra Lembaga	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ditetapkan telah selaras;</p> <p>b. apabila 80% &lt; sasaran yang selaras ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; sasaran yang selaras ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; sasaran yang selaras ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang selaras ≤ 20%.</p> <p><b>Selaras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan dan sasaran yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra Lembaga;</li> <li>- Target kinerja Resnra merupakan <i>breakdown</i> dari target kinerja dalam RPJMN/Renstra atasannya;</li> <li>- Sasaran, indikator, dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra Lembaga</li> </ul>
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja / tugas fungsi)	a/b/c /d/e	<p>a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b. apabila 80% &lt; hal-hal yang seharusnya ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; hal-hal yang seharusnya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; hal-hal yang seharusnya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila hal-hal yang seharusnya ≤ 20%.</p> <p><b>Yang dimaksud dengan hal-hal seharusnya adalah</b> tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RPJMN</li> <li>- Kontrak kinerja</li> <li>- Tugas dan fungsi</li> <li>- <i>Core business</i></li> <li>- isu strategis yang berkembang</li> <li>- Hubungan kausalitas</li> <li>- Praktik-praktik terbaik</li> </ul>
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75 %)</b>		
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam	a/b/c /d/e	a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWA BAN	PENJELASAN
1	2	3	4
	penyusunan dokumen perencanaan tahunan		<p>kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%.</p> <p><b>Dijadikan acuan atau selaras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah dibreak-down dalam (selaras dengan) target-target tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan;</li> <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>
19	Dokumen Renstra dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKAKL tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKAKL dengan Renstra ≤ 20%.</p> <p><b>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah dibreak-down dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKAKL;</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RKAKL;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di RKAKL.</li> </ul>
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a/b/c /d/e	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila target jangka menengah telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan di bawah;</li> <li>b. apabila target jangka menengah telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan di bawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</li> <li>c. apabila target jangka menengah telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada reaksi terhadap rekomendasi yang diberikan;</li> <li>d. apabila monitoring target jangka menengah dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</li> <li>e. target jangka menengah tidak dimonitor.</li> </ul>
21	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c /d/e	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</li> <li>b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</li> <li>c. apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			d. apabila Renstra telah direviu; e. tidak ada reviu.
<b>II</b>	<b>DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)</b>		
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan Eselon I telah ada	Y/T	Cukup jelas
2	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target kinerja tahunan	Y/T	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 PKT Eselon I telah ada	Y/T	Ya, apabila unit kerja telah menyusun PKT telah ditandatangani oleh pihak2 yang terkait (sesuai Permenpan Nomor 29/2010)
4	Dokumen PKT disusun segera setelah anggaran disetujui	Y/T	Cukup jelas
5	Dokumen PKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek	Y/T	Ya, apabila PKT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut yaitu sasaran, indikator dan target Tidak, apabila PKT tidak memuat sasaran, indikator dan target
6	Dokumen PKT telah menyajikan IKU	a/b/c /d/e	a. apabila lebih dari 95% indikator di PKT relevan dengan IKU yang telah diformalkan; b. apabila $80\% < \text{Relevansi sasaran dengan IKU} \leq 95\%$ ; c. apabila $50\% < \text{Relevansi sasaran dengan IKU} \leq 80\%$ ; d. apabila $10\% < \text{Relevansi sasaran dengan IKU} \leq 50\%$ ; e. apabila Relevansi sasaran dengan IKU $\leq 10\%$ .
<b>b.</b>	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>		
7	Sasaran strategis telah berorientasi hasil	a/b/c /d/e	a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PKT) telah berorientasi hasil; b. apabila $80\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 95\%$ ; c. apabila $40\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 80\%$ ; d. apabila $20\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 40\%$ ; e. apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq 20\%$ .

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p><b>Berorientasi hasil :</b></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> <li>- Terkait dengan isu strategis organisasi.</li> </ul>
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang dalam dokumen perencanaan tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%;</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%.</p> <p><b>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- Memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran.</li> </ul>
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PKT) memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b. apabila 80% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%.</p>
10	Target Kinerja Telah ditetapkan dengan baik	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PKT) berkriteria baik;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>b. apabila 80% &lt; target yang baik <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; target yang baik <math>\leq</math> 80%;</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><b>Target yang baik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selaras dengan Renstra;</li> <li>- Relevan dengan indikatornya;</li> <li>- Berdasarkan argumen yang logis;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai.</li> </ul>
11	Dokumen PKT telah selaras dengan dokumen PKT Lembaga	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam PKT telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b. apabila 60% &lt; keselarasan sasaran PKT dengan Renstra/RKP <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PKT dengan Renstra/RKP <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PKT dengan Renstra/RKP <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PKT dengan Renstra/RKP <math>\leq</math> 20%</p> <p><b>Selaras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sasaran-sasaran yang ada di PKT merupakan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- target-target kinerja PKT merupakan <i>breakdown</i> dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.</li> </ul>
12	Dokumen PKT telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PKT telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; hal-hal yang seharusnya dalam PKT <math>\leq</math> 95%;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>c. apabila 40% &lt; hal-hal yang seharusnya dalam PKT ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; hal-hal yang seharusnya dalam PKT ≤ 40%;</p> <p>e. apabila hal-hal yang seharusnya dalam PKT ≤ 20%.</p> <p><b>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sasaran yang ada di PKT merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- sasaran-sasaran yang ada di PKT sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);</li> <li>- sasaran-sasaran yang ada di PKT menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</li> <li>- target kinerja dalam PKT merupakan <i>breakdown</i> dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.</li> </ul>
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75 %)</b>		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila terdapat bukti-bukti yang cukup bahwa PKT yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan ataupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward dan punishment;</p> <p>b. apabila terdapat bukti-bukti yang cukup bahwa PKT yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan ataupun kegagalan;</p> <p>c. apabila terdapat bukti-bukti yang cukup bahwa PKT yang ditandatangani diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>d. apabila PKT yang ditandatangani telah dilakukan monitoring;</p> <p>e. apabila terhadap PKT yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring;</p> <p><b>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>);</li> <li>- (capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kutang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</li> </ul>
14	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) atas kinerja sudah ada	Y/T	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di PKT
15	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% kinerja dalam Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dilengkapi dengan target periodik;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{target periodik dalam RPPK} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{target periodik dalam RPPK} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{target periodik dalam RPPK} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila target periodik dalam RPPK <math>\leq 20\%</math>.</p> <p>RKT atau PKT harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) RPPK yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PKT terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target RPPK. Atau antara RKT/PKT memiliki hubungan kausalitas dengan RPPK</p>
16	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c /d/e	a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai dengan 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%;</p> <p>e. apabila monitoring capaian target periodik <math>\leq 50\%</math>.</p> <p><b>Monitoring pencapaian target periodik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capaian target dalam Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) 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 <i>progress</i> kinerja yang terbaru (<i>updated performance</i>);</li> <li>- terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward and punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</li> </ul>
17	Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila pemanfaatan RPPK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatn RPPK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait otorisasi dan eksekusi;</p> <p>c. apabila pemanfaatan RPPK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian RPPK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila target dalam RPPK yang disusun memiliki keselarasan <math>&lt; 50\%</math> dari target kinerja dalam PKT.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p><b>Pemanfaatan Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- target-target dalam Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- target-target dalam Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan;</li> <li>- target-target dalam Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan;</li> <li>- terdapat hubungan yang logis antara setiap kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai.</li> </ul>
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>			
1	IKU Satuan Organisasi Eselon I telah tersedia	Y/T	Ya, apabila unit kerja telah memiliki IKU level unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan kepala sebagaimana diatur dalam Permenpan No 9/2007
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c /d/e	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan kecuali penanggungjawab yang jelas;</li> <li>c. apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</li> <li>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</li> <li>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p><b>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i>;</li> <li>- ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- jelas waktu <i>delivery</i>nya;</li> <li>- terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</li> </ul>
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (<i>measurable</i>);</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila <math>\text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 20\%</math>.</p> <p><b>Dapat diukur artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jelas satuan ukurannya;</li> <li>- Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi;</li> <li>- Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.</li> </ul>
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila <math>\text{IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 20\%</math>.</p> <p><b>Menggambarkan hasil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkualitas <i>outcome</i> atau output penting;</li> <li>- Bukan proses/kegiatan;</li> <li>- Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan <math>\leq 20\%</math>.</p> <p><b>Relevan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur;</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan.</li> <li>- IKU mengindikasikan terwujudnya kinerja utama atau sasaran strategis yang ditetapkan;</li> </ul>
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 96% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup <math>\leq 20\%</math>.</p> <p><b>Cukup artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yang mewakili); untuk mengukur kinerja yang seharusnya</li> <li>- Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama.</li> </ul>
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 40\%</math>;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			e. apabila IKU telah diukur $\leq 20\%$ .
8	IKU Satuan Organisasi Eselon I telah selaras dengan IKU Lembaga	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU Eselon I telah selaras dengan IKU Lembaga;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt;</math> keselarasan IKU <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan IKU <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan IKU <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila keselarasan IKU <math>\leq 20\%</math>.</p> <p><b>Keselarasan IKU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU Eselon I merupakan <i>breakdown</i> dari IKU Lembaga;</li> <li>- IKU Eselon I menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Lembaga.</li> </ul>
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (<i>measurable</i>);</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt;</math> Indikator sasaran yang dapat diukur <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt;</math> Indikator sasaran yang dapat diukur <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt;</math> Indikator sasaran yang dapat diukur <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila Indikator sasaran yang dapat diukur <math>\leq 20\%</math>.</p> <p><b>Dapat diukur artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jelas satuan ukurannya;</li> <li>- Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi;</li> <li>- Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.</li> </ul>
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (<i>outcome</i>) bukan proses/kegiatan;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt;</math> Indikator yang menggambarkan hasil <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt;</math> Indikator yang menggambarkan hasil <math>\leq 80\%</math>;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>d. apabila 20% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil <math>\leq</math> 20%.</p> <p><b>Menggambarkan hasil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas <i>outcome</i> atau output penting;</li> <li>- bukan proses/kegiatan;</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan.</li> </ul>
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang relevan <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan <math>\leq</math> 20%.</p> <p><b>Relevan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur;</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan.</li> <li>- Indikator mengindikasikan terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan;</li> </ul>
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup <math>\leq</math> 20%.</p> <p><b>Cukup artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yang mewakili); untuk mengukur kinerja yang seharusnya</li> <li>- Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% &lt; indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya <math>\leq</math> 20%.</p>
14	Indikator kinerja Satuan Organisasi Eselon I telah selaras dengan indikator kinerja Lembaga	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator Eselon I telah selaras dengan indikator Lembaga;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan indikator <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator <math>\leq</math> 20%.</p> <p><b>Keselarasan indikator :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indikator Eselon I merupakan <i>breakdown</i> dari indikator Lembaga;</li> <li>- indikator Eselon I menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Lembaga.</li> </ul>
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 20%.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p><b>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</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 tingkat kesalahan yang minimal.</li> </ul>
16	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja pada Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala <math>\leq 20\%</math>.</p>
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>			
17	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 40\%</math>;</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq 20\%</math></p> <p><b>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, RKT dan PK;</li> <li>- Dijadikan alat ukur tercapainya outcome</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
18	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	a/b/c /d/e	<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 hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d. apabila IKU yang SMART &gt; 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur kinerja</p> <p>e. apabila IKU yang SMART ≤ 50%</p> <p><b>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja;</li> <li>- capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment;</li> <li>- capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat.</li> </ul>
19	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c /d/e	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</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> <p>e. tidak ada reviu.</p>
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Pencapaian Penetapan Kinerja (RPPK) digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c /d/e	<p>Pemilihan a, b, c, d atau e didasarkan pada professional judgement 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>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<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 pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran)</p> <p>Digunakan untuk pengendalian dan pemantauan artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja;</li> <li>- hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk mengambil tindakan (<i>action</i>) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;</li> <li>- Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.</li> </ul>
21	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berkala	a/b/c /d/e	<p>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</p> <p>c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah, dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial;</p> <p>d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PKT dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari lembaga sampai dengan eselon I;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>e. apabila tidak ada pengukura kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya.</p> <p><b>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sebagai berikut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indikator yang ada sudah SMART dan cukup;</li> <li>- terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional;</li> <li>- setiap jenjang memiliki indikator kinerja SMART yang formal;</li> <li>- setiap jenjang memiliki target yang terukur;</li> <li>- terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang;</li> <li>- hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya;</li> <li>- hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi;</li> </ul>
22	Sudah terdapat indikator kinerja pegawai yang mengacu pada IKU Satuan Organisasi Eselon I	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% pegawai telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan kinerjanya ;</p> <p>b. apabila 80% &lt; pegawai telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; pegawai telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; pegawai telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila pegawai telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 20%</p>
23	Pengukuran kinerja pegawai sudah dilaksanakan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% pegawai telah diukur kinerjanya berdasarkan ukuran kinerja pegawai yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; pegawai yang telah diukur kinerjanya <math>\leq</math> 80%;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>c. apabila 40% &lt; pegawai yang telah diukur kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; pegawai yang telah diukur kinerjanya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila pegawai yang telah diukur kinerjanya ≤ 20%.</p>
24	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Y/T	Ya, apabila LKPP telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah disusun	Y/T	Cukup jelas
2	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah disampaikan tepat waktu	Y/T	waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB Nomor 29 tahun 2010
3	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah disertai dengan softcopy	Y/T	Cukup jelas
4	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I telah diupload ke dalam website	Y/T	Cukup jelas
5	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila 80% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%.</p> <p>IKU yang disajikan harus mengacu pada kriteria SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <p>- sesuai dengan tugas/fungsi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- menggambarkan <i>core business</i>;</li> <li>- mempertimbangkan isu strategis yang berkembang;</li> <li>- menggambarkan hubungan kausalitas dan mengacu pada praktik terbaik.</li> </ul>
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)</b>			
6	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I bukan merupakan kompilasi dari Satuan Organisasi Eselon II	a/b/c /d/e	<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 tidak disajikan pin tidak berpengaruh;</p> <p>c. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari kegiatan (output) unit kerja dibawahnya yang dianggap penting;</p> <p>d. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari sub kegiatan (sub output) unit kerja dibawahnya;</p> <p>e. apabila informasi yang di merupakan gabungan dari k sub kegiatan unit kerja dibawahnya tanpa membedakan hal-hal bersifat strategis.</p>
7	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi <i>outcome</i>;</p> <p>b. apabila 80% &lt; informasi <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; informasi <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; informasi <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 40%;</p> <p>e. apabila informasi <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 20%.</p> <p><b>Informasi LAKIP berorientasi <i>outcome</i> artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil (termasuk output penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini;</li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- LAKIP tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs;</li> <li>- LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.</li> </ul>
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PKT;</p> <p>b. apabila 80% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PKT ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PKT ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PKT ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PKT ≤ 20%.</p>
9	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c /d/e	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 20%.</p> <p><b>Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LAKIP menguraikan hasil evaluasi kinerja <i>outcome</i> atau output realisasi kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA).</li> </ul>
10	LAKIP Satuan Organisasi Eselon I menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi	a/b/c /d/e	<p>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
	tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		<p>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan standar nasional;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi vs target dan kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi vs target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja.</p> <p><b>Perbandingan yang memadai, minimal mencukupi:</b></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> <li>- realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN;</li> <li>- realisasi atau capaian organisasi dibanding realisasi atau capaian organisasi yang setara.</li> </ul>
11	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c /d/e	<p>a. apabila LAKIP 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 menyajikan informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengaitkan dengan tujuan atau sasaran tertentu;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.
12	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%.</p> <p><b>Dapat diandalkan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- datanya valid;</li> <li>- dapat ditelusuri kesumber datanya;</li> <li>- diperoleh dari sumber yang kompeten;</li> <li>- konsisten.</li> </ul>
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)</b>		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c /d/e	<p>Pemilihan a, b, c, d atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatn 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>
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c /d/e	<p>Pemilihan a, b, c, d atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatn 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 untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya :</p> <p>Informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c /d/e	<p>Pemilihan a, b, c, d atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatn 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 untuk peningkatan kinerja, artinya:</p> <p>LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c /d/e	<p>Pemilihan a, b, c, d atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatn bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan 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>
<b>D. PENGELOLAAN ANGGARAN/KEGIATAN (10%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN DOKUMEN (5%)</b>			
1	Dokumen Perencanaan Anggaran telah disusun	Y/T	Cukup jelas
2	Rencana Penarikan Anggaran/Kas (RPA) telah disusun	Y/T	Cukup jelas
3	Rencana Umum Pengadaan (RUP) telah disusun	Y/T	Cukup jelas
4	Laporan pelaksanaan kegiatan bulanan/triwulan/semesteran/tahunan telah disusun	Y/T	Cukup jelas
<b>II. KUALITAS DAN PEMANFAATAN DOKUMEN (5%)</b>			
1	Dokumen Perencanaan Anggaran telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c /d/e	a. apabila lebih dari 80% output sesuai dengan dokumen Renstra, Renja dan RKA-KL; b. apabila 60% < kesesuaian output dengan dokumen Renstra, Renja dan RKA-KL ≤ 80%; c. apabila 40% < kesesuaian output dengan dokumen Renstra, Renja dan RKA-KL ≤ 60%; d. apabila 20% < kesesuaian output dengan dokumen Renstra, Renja dan RKA-KL ≤ 40%; e. apabila output dengan dokumen Renstra, Renja dan RKA-KL telah sesuai ≤ 20%.
2	Rencana Penarikan Anggaran (RPA) telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c /d/e	a. apabila lebih dari 80% realisasi RPA tercapai dibandingkan target; b. apabila 60% < realisasi RPA tercapai dibandingkan target ≤ 80%; c. apabila 40% < realisasi RPA tercapai dibandingkan target ≤ 60%; d. apabila 20% < realisasi RPA tercapai dibandingkan target ≤ 40%; e. apabila realisasi RPA tercapai dibandingkan target ≤ 20%.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
3	Rencana Umum Pengadaan (RUP) telah disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% pelaksanaan pengadaan sesuai dengan RUP;</p> <p>b. apabila 60% &lt; pelaksanaan pengadaan sesuai dengan RUP ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; pelaksanaan pengadaan sesuai dengan RUP ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; pelaksanaan pengadaan sesuai dengan RUP ≤ 40%;</p> <p>e. apabila pelaksanaan pengadaan sesuai dengan RUP ≤ 20%.</p>
4	Laporan pelaksanaan kegiatan bulanan/triwulan/semesteran/tahunan telah disusun dan dilaporkan ke atasan langsung	a/b/c /d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% laporan pelaksanaan dilaporkan tepat waktu;</p> <p>b. apabila 60% &lt; laporan pelaksanaan dilaporkan tepat waktu ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; laporan pelaksanaan dilaporkan tepat waktu ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; laporan pelaksanaan dilaporkan tepat waktu ≤ 40%;</p> <p>e. apabila laporan pelaksanaan dilaporkan tepat waktu ≤ 20%.</p>
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>			
<b>I. KINERJA OUTPUT YANG DILAPORKAN (10%)</b>			
1	Target dapat dicapai	a/b/c/ d/e	<p>a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 80%;</p> <p>b. apabila 60% &lt; rata-rata capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; rata-rata capaian kinerja ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; rata-rata capaian kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila rata-rata capaian kinerja ≤ 20%.</p>
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/ d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 60% &lt; rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 60%;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>d. apabila 20% &lt; rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 20%.</p>
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	<p>a. apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; informasi capaian kinerja dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; informasi capaian kinerja dapat diandalkan ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; informasi capaian kinerja dapat diandalkan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila informasi capaian kinerja dapat diandalkan ≤ 20%.</p> <p><b>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- <i>up to date.</i></li> </ul>
<b>II. KINERJA OUTCOME YANG DIPAPORKAN (5%)</b>			
4	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	<p>a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 100%;</p> <p>b. apabila rata-rata capaian kinerja = 100%;</p> <p>c. apabila 80% &lt; rata-rata capaian kinerja ≤ 100%;</p> <p>d. apabila 50% &lt; rata-rata capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>e. apabila rata-rata capaian kinerja &lt; 50%.</p>
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	<p>a. apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan &gt; 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 1200% &lt; rata-rata peningkatan kinerja ≤ 150%;</p> <p>c. apabila 80% &lt; rata-rata peningkatan kinerja ≤ 120%;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			d. apabila 50% < rata-rata peningkatan kinerja ≤ 80%;
			e. apabila rata-rata peningkatan kinerja ≤ 50%.
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	a. apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%;
			b. apabila 60% < capaian outcome yang andal ≤ 80%;
			c. apabila 40% < capaian outcome yang andal ≤ 60%;
			d. apabila 20% < capaian outcome yang andal ≤ 40%;
			e. apabila capaian outcome yang andal ≤ 20%.
			<b>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</b>
			- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;
			- dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);
			- dapat ditelusuri sumber datanya;
			- <i>up to date</i> ;
<b>III. KINERJA TAHUN BERJALAN (5%)</b>			
7	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	a. apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 80%;
			b. apabila 60% < rata-rata capaian kinerja ≤ 80%;
			c. apabila 40% < rata-rata capaian kinerja ≤ 60%;
			d. apabila 20% < rata-rata capaian kinerja ≤ 40%;
			e. apabila rata-rata capaian kinerja ≤ 20%.
			<b>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</b>
			- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid
			- dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten)
			- dapat ditelusuri sumber datanya
			- <i>up to date</i>
8	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	a. apabila capaian kinerja yang andal lebih dari 80%;
			b. apabila 60% < capaian kinerja yang andal ≤ 80%;
			c. apabila 40% < capaian kinerja yang andal ≤ 60%;
			d. apabila 20% < capaian kinerja yang andal ≤ 40%;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	JAWABAN	PENJELASAN
1	2	3	4
			<p>e. apabila capaian kinerja yang andal <math>\leq 20\%</math>.</p> <p><b>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid</li> <li>- dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten)</li> <li>- dapat ditelusuri sumber datanya</li> <li>- <i>up to date</i></li> </ul>

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,



AGUS RAHARDJO

**LAMPIRAN IV**  
**PERATURAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN**  
**BARANG/JASA PEMERINTAH**  
**NOMOR 12 TAHUN 2013**  
**TENTANG**  
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS**  
**KINERJA SATUAN ORGANISASI ESELON I DI LEMBAGA**  
**KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

**Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**  
**Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP**

....., ..... 20..

Nomor :  
Lampiran :  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi

Yth. Kepala LKPP  
di  
Jakarta

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor .... Tahun 20... tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP, dengan tujuan:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja.
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas.
  - 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 Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20..., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja Tahunan (PKT), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Satuan Organisasi Eselon I . . . . . , memperoleh nilai sebesar ..... dengan kategori .....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di Satuan Organisasi Eselon I LKPP dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Perencanaan Kinerja  
.....
  - b. Pengukuran Kinerja  
.....

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

....  
(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam KKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi)

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Satuan Organisasi Eselon I ....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Satuan Organisasi Eselon I LKPP.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Sekretaris Utama

( ..... )

**KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN  
PENGADAAN BARANG/JASA  
PEMERINTAH,**



**AGUS RAHARDJO**