



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.269, 2014

KEMENAKERTRANS. AKIP. Evaluasi. Pedoman.  
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 3 TAHUN 2014  
TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : bahwa dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik, perlu menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 378);
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1193);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013;
11. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP. 135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 10/MEN-SJ/III/2005 tentang Petunjuk Teknis Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit.
2. Kementerian adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II

TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Tujuan evaluasi AKIP terdiri atas:
  - a. tujuan umum; dan
  - b. tujuan khusus.

- (2) Tujuan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah untuk:
- a. mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik serta pencegahan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN);
  - b. menilai perencanaan dan pelaksanaan program dan anggaran di Kementerian;
  - c. meningkatkan akuntabilitas kinerja di Kementerian;
  - d. meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya;
  - e. memberikan informasi kinerja di Kementerian.
- (3) Tujuan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah untuk:
- a. memberikan penilaian terhadap penerapan sistem AKIP;
  - b. memberikan cara untuk mendapatkan saran perbaikan terhadap penerapan sistem AKIP, peningkatan kinerja dan akuntabilitas di Kementerian;

### Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi:

- a. penilaian terhadap perencanaan strategis dan sistem pengukuran kerja, termasuk didalamnya terhadap perencanaan kinerja;
- b. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
- c. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
- d. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

### BAB III

#### PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

### Pasal 4

- (1) Setiap pimpinan unit kerja di Kementerian secara hierarkis dan fungsional melakukan evaluasi AKIP unit kerja dibawahnya.
- (2) Evaluasi AKIP unit kerja eselon I, eselon II, dan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di Kementerian dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal.
- (3) Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan evaluasi AKIP dapat menggunakan bahan-bahan atau hasil evaluasi yang dilaksanakan unit eselon I.

### Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP terhadap penerapan sistem AKIP dan evaluasi kinerja unit kerja terdiri dari evaluasi dokumen dan pelaksanaannya.

- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setiap tahun dengan mengevaluasi terlebih dahulu AKIP pada 1 (satu) tahun anggaran sebelumnya.
- (3) Evaluasi dokumen dan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. perencanaan kinerja;
  - b. pengukuran kinerja;
  - c. pelaporan kinerja;
  - d. evaluasi kinerja; dan
  - e. capaian kinerja.

#### Pasal 6

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dilakukan dengan cara:
  - a. evaluasi sederhana (*desk evaluation*);
  - b. evaluasi terbatas; dan
  - c. evaluasi mendalam (*in-depth evaluation*);
- (2) Evaluasi AKIP dengan cara sederhana (*desk evaluation*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan di kantor tanpa pengujian kebenaran dan pembuktian di lapangan.
- (3) Evaluasi AKIP dengan cara terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan untuk:
  - a. mengetahui kemajuan dalam penerapan sistem AKIP, atau
  - b. mengevaluasi akuntabilitas kinerja Instansi/unit kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu dengan menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana (*desk evaluation*), konfirmasi, penelitian, pengujian, dan penilaian terbatas pada program/kegiatan tertentu.
- (4) Evaluasi dengan cara mendalam (*in-depth evaluation*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan dengan cara evaluasi sederhana (*desk evaluation*), evaluasi terbatas, pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam laporan AKIP.

#### BAB IV

#### PERANGKAT EVALUASI

#### Pasal 7

- (1) Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan menggunakan perangkat evaluasi yang berupa:

- a. Lembar Kriteria Evaluasi, memuat komponen dan pertanyaan yang berkaitan dengan materi evaluasi AKIP; dan
  - b. Kertas Kerja Evaluasi, menggambarkan langkah-langkah yang diperlukan dalam penilaian atas pertanyaan dalam Lembar Kriteria Evaluasi.
- (2) Dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, masing-masing komponen dan kelompok pertanyaan pada Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diberikan bobot nilai.
  - (3) Perangkat evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II Peraturan Menteri ini.

## BAB V

### PELAPORAN HASIL EVALUASI

#### Pasal 8

- (1) Hasil evaluasi AKIP dituangkan dalam bentuk laporan hasil evaluasi.
- (2) Laporan hasil evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada Menteri dengan tembusan kepada Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya setiap bulan Juli pada tahun berjalan.
- (3) Sistematika laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Menteri ini.

## BAB VI

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 9

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/XI/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Februari 2014  
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

MUHAIMIN ISKANDAR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Februari 2014  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN

LAMPIRAN I  
 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 3 TAHUN 2014  
 TENTANG  
 PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
 DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT ESELON I

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND 3	UNIT KERJA 4	
1	2	3	4	5
<b>PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>				
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)				
A. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1.	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	---	
2.	Dokumen Renstra Eselon I telah ada	---	Cukup jelas	
3.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi dan program	Cukup jelas	Cukup jelas	
4.	Dokumen Renstra telah memuat tujuan	Cukup jelas	Cukup jelas	
5.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	Cukup jelas	Cukup jelas	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND 3	UNIT KERJA 4	
1	2	3	4	5
6.	Dokumen Renstra telah memuat target kinerja jangka menengah	Cukup jelas	Cukup jelas	
7.	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Cukup jelas	Cukup jelas	
8.	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	Cukup jelas	Cukup jelas	
9.	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	Cukup jelas	Cukup jelas	
10.	Renstra telah menyajikan IKU	<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% relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 50% relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 10% relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 50%;</p> <p>e. apabila relevansi tujuan dan sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 10%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>a. Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>b. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	4	5
B. KUALITAS RENSTRA (6,25%)				
11.	Tujuan telah berorientasi hasil	<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>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas outcome atau output penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarakan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>
12.	Sasaran telah berorientasi hasil	<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>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas outcome atau output penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarakan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	KEM /LPND	4	5
13.	Program atau kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis;</p> <p>b. apabila 80%&lt; keselarasan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40%&lt; keselarasan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20%&lt; keselarasan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasannya ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Program/kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <p>a. Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>b. Relevan;</p> <p>c. Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas);</p> <p>d. Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
1	2	KEM /LPND	UNIT KERJA	5
14.	Indikator kinerja tujuan ( <i>outcome</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukrup; b. apabila Indikator SMART ≤ 60% c. apabila Indikator SMART ≤ 95%; d. apabila Indikator SMART ≤ 60%; e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kriteria indikator kinerja yang baik: SMART a. <i>Specific</i> : Tidak bertim akna b. <i>Measurable</i> : Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya c. <i>Achievable</i> : Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (controllable) d. <i>Relevance</i> : Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur e. <i>Timebound</i> : Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu  Cukrup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
15.	Indikator kinerja sasaran ( <i>outcome</i> dan <i>output</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila Indikator SMART $\leq$ 95%; c. apabila Indikator SMART $\leq$ 60%; d. apabila Indikator SMART $\leq$ 40%; e. apabila indikator yang SMART $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kriteria indikator kinerja yang baik: SMART a. <i>Specific</i> : Tidak berdimakna b. <i>Measurable</i> : Dapat diukur, dapat didentifikasi satuan atau parameternya c. <i>Achievable</i> : Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainya) dan dalam kendalinya ( <i>controllable</i> ) d. <i>Relevance</i> : Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur e. <i>Timebound</i> : Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud
16.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b. apabila 80% $\leq$ Target yang baik $\leq$ 95%; c. apabila 40% $\leq$ Target yang baik $\leq$ 80%; d. apabila 20% $\leq$ Target yang baik $\leq$ 40% e. apabila Target yang baik $\leq$ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Target yang baik: a. selaras dengan RPJMN/Renstra; b. berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; c. berdasarkan basis data yang memadai d. berdasarkan argumen yang logis

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5	
17.	Dokumen Renstra telah selaras dengan RPJMN/Dokumen atasannya	Dokumen Renstra	a. apabila > 95% sasaran yang ditetapkan telah selaras; b. apabila 80% < Sasaran yang selaras ≤ 95%; c. apabila 40% < Sasaran yang selaras ≤ 80%; d. apabila 20% < Sasaran yang selaras ≤ 40% e. apabila Sasaran yang selaras ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Selaras: a. Tujuan dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra atasannya; b. Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam RPJMN/Renstra atasannya; c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra atasannya
18.	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%; b. apabila 80% < hal-hal yang seharusnya ≤ 95%; c. apabila 40% < hal-hal yang seharusnya ≤ 80%; d. apabila 20% < hal-hal yang seharusnya ≤ 40% e. apabila hal-hal yang seharusnya ≤ 20%	a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%; b. apabila 80% < hal-hal yang seharusnya ≤ 95%; c. apabila 40% < hal-hal yang seharusnya ≤ 80%; d. apabila 20% < hal-hal yang seharusnya ≤ 40% e. apabila hal-hal yang seharusnya ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: a. RPJMN b. kontrak kinerja c. tugas dan fungsi d. core business e. isu strategis yang berkembang f. hubungan kausalitas g. praktik-praktik terbaik

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
C. IMPLEMENTASI RENSTRA (3,75%)				
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% &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>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</p> <p>Dijadikan acuan atau selaras:</p> <p>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT)</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	20. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan/sasaran dalam Renstra K/L telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b. apabila 80% keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 40%</p> <p>e. apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja <math>\leq</math> 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	<p>5</p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <p>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra K/L</p>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
21.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <p>a. Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-<i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil-program yang akan diwujudkan dalam RKA</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-program yang ada di RKA</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
22.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a. apabila target JM telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada reaksi terhadap rekomendasi yang diberikan;</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbh:</p> <p>a. Terdapat <i>breakdown</i> target kinerja, jangka menengah kedalam target-2 target tahunan dan periodik yang selaras dan tenkur;</p> <p>b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik</p> <p>c. Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</p> <p>d. Terdapat dokumentasi hasil <i>monitoring</i></p> <p>e. Terdapat tindak lanjut atas hasil <i>monitoring</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	1	2	3	KEM/LPND	UNIT KERJA	4	5	REFERENSI	
23.	Dokumen Renstra telah direview secara berkala	<p>a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b. apabila Renstra telah direview secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila Renstra telah direvisi, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d. apabila Renstra telah direview;</p> <p>e. Tidak ada review.</p>				II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)	A. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Kerja telah ada	---								Dokumen perencanaan kinerja tahunan Unit Kerja telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
3.	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<p>- Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target</p> <p>- Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</p>	<p>jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
4.	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Pimpinan Organisasi (Sesuai Permempnan Nomor 29/2010)	---	
5.	Dokumen PK unit kerja telah ada	---	Ya, apabila unit kerja telah menyusun dan PK telah ditandatangani oleh pihak2 yang terkait (Sesuai Permempnan Nomor 29/2010)	
6.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
7.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p>- Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu sasaran, indikator dan target</p> <p>- Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat sasaran, indikator dan target</p>	jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
8.	PK telah menyajikan IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 50%;</p> <p>e. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU <math>\leq</math> 10%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>a. Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>b. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA
3	4	5	
9.	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>B. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</p> <p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasukdi PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <p>a. berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting</p> <p>b. bukan proses/kegiatan</p> <p>c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan</p> <p>d. terkait dengan isu strategis organisasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
10.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan; b. apabila 80% < kegiatan selaras dan cukup ≤ 95%; c. apabila 40% < kegiatan selaras dan cukup ≤ 80%; d. apabila 20% < kegiatan selaras dan cukup ≤ 40%; e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): a. Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; b. Relevan; c. memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran d. memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4	5
11.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PKJ) memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%; e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA
12.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik; b. apabila 80%≤ Target yang baik ≤ 95%; c. apabila 40%≤ Target yang baik ≤ 80%; d. apabila 20%≤ Target yang baik ≤ 40%; e. apabila Target yang baik < 20%.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri  Target yg baik: a. Selaras dengan Renstra; b. Relevan dengan indikatornya yang SMART; c. Berdasarkan basis data yang memadai; d. Berdasarkan argumen yang logis.
13.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP; b. apabila 60% ≤ keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 80%; c. apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 60%;	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri  Selaras: a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; b. Target-target kinerja PK merupakan <i>breakdown</i> dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
14.	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kinerja/tugas fungsi)	<p>d. apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 20%.</p>	<p>a, b, c, d, e jawaban pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <p>a. Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</p> <p>b. Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);</p> <p>c. Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</p> <p>d. Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra/RKP;</p> <p>e. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	3	4
C. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
13	Target kinerja yang diperjajankan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dilakukan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dilakukan dasar pemberian <i>reward</i> and <i>punishment</i>;</p> <p>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dilakukan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</p> <p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</p> <p>a. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>);</p> <p>b. (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilih yang berkinerja dengan yang kurang (tidak berkinerja);</p> <p>c. (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
1	2	KEM/ LPND 3	UNIT KERJA 4	5
14	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	<p>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d. apabila PK yang ditandatangani telah dilakukan <i>monitoring</i>;</p> <p>e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau <i>monitoring</i></p>		
	Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
15	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/penetapan kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Rencana atau Penetapan Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/ PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target-target RA. Atau antara RKT/ PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja			
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a. apabila <i>monitoring</i> kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila <i>monitoring</i> dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan <i>reward</i> and <i>punishment</i>;</p> <p>c. apabila <i>monitoring</i> 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 <i>monitoring</i> atau pengukuran capaian target periodik &lt; 50%.</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbh:</p> <p>a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</p> <p>b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</p> <p>c. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>tip dated performance</i>);</p> <p>d. Terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward</i> and <i>punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	<p>a. apabila memanfaatkan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila memanfaatkan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <p>a. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</p> <p>b. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian <i>output</i> kegiatan;</p> <p>c. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan;</p> <p>d. Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND 3	UNIT KERJA 4	
1	2	e. apabila dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target2 kinerja dalam PK.		5
<b>PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>				
<b>A. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>				
1.	1. Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, Kementerian/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kementerian/LPND yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan sebagaimana diatur dalam PermenPAN Nomor 9 Tahun 2007	---	
2.	IKU unit kerja telah ada	---	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan sebagaimana diatur dalam PermenPAN Nomor 9 Tahun 2007	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
3.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>a. terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i>;</p> <p>b. ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</p> <p>c. ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</p> <p>d. terdapat penanggungjawab yang jelas;</p> <p>e. jelas waktu <i>delivered</i>nya;</p> <p>f. terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI	
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA	5
B. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
4.	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur ( <i>measurable</i> ); b. apabila 80% < IKU dapat diukur ( <i>measurable</i> ) ≤ 95% c. apabila 40% < IKU dapat diukur ( <i>measurable</i> ) ≤ 80% d. apabila 20% < IKU dapat diukur ( <i>measurable</i> ) ≤ 40% e. apabila IKU dapat diukur ( <i>measurable</i> ) ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat diukur artinya: a. jelas satuan ukurannya; b. formula perhitungan dapat diidentifikasi c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak
5.	IKU telah menggambarkan hasil	a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil; b. apabila 80% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menggambar hasil: a. berkekuatan <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting b. bukan proses/kegiatan c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin dirwujudkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND 3	UNIT KERJA 4
		<p>d. apabila 20% &lt; IKU yang ditetapkan telah menggambarakan hasil ≤40%;</p> <p>e. apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarakan hasil ≤ 20%</p>	
6.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU yang relevan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang relevan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang relevan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan ≤ 20%.</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p> <p>Relevan:  a. terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur  b. mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan  c. IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4	5
7.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU yang cukup ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang cukup ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang cukup ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup &lt; 20%.</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Cukup artinya:  a. Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.1.b.17)  b. Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama</p>
8.	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU telah diukur ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU telah diukur ≤ 80%;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA
		3	4
			5
9.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	Tidak berlaku untuk Kementerian/LPND a. apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND; b. apabila 80% keselarasan IKU < 95%; c. apabila 40% keselarasan IKU < 80%; d. apabila 20% keselarasan IKU < 40%; e. apabila keselarasan IKU < 20%.	Keseselarasan IKU: a. IKU Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari IKU Kementerian/LPND; b. indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	4	5
10.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran diukur (measurable); b. apabila 80% < Indikator yang dapat diukur ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; d. apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e. apabila Indikator yang dapat diukur < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Dapat diukur artinya: a. jelas satuannya; b. formula perhitungan dapat diidentifikasi c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
11.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b. apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%;	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Menggambarkan hasil: a. ber kualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting b. bukan proses/kegiatan; c. menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	KEM/LPND 3	4	5
		<p>d. apabila 20% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%.</p>		
12.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 80% Indikator langsung terkait dengan (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% &lt; indikator yang relevan ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator yang relevan ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator yang relevan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang relevan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Relevan:</p> <p>a. terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</p> <p>b. Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</p> <p>c. Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4	5
13.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasaramnya	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang telah ditetapkan cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; indikator yang cukup ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; indikator yang cukup ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; indikator yang cukup ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang cukup ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Cukup artinya:</p> <p>a. Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.1.7)</p> <p>b. Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya sasaran</p>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
14.	Indikator Kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<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 ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</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>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KEM/LPND	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	15. Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	4	5
			<p>Tidak berlaku untuk Kementerian/LPND</p> <p>a. apabila lebih dari 95% indikator unit kerja telah selaras dengan indikator KEM/LPND;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan indikator &lt; 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator &lt; 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator &lt; 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator &lt; 20%</p>		<p>Keselarasannya indikator:</p> <p>a. indikator Unit Kerja merupakan <i>breakdown</i> dari indikator Kementerian/LPND;</p> <p>b. indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kementerian/LPND</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
16.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. b. apabila 80% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan &lt; 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</p> <p>a. informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</p> <p>b. data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</p> <p>c. data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</p> <p>d. data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA
		3	4
17.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja pada Rencana Aksi teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b. apabila 80% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 40%;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala &lt; 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
C. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			<p>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
18.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU yang dimanfaatkan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang dimanfaatkan ≤ 40% telah</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <p>a. dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK</p> <p>b. dijadikan alat ukur tercapainya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</p>
19.	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau <i>punishment</i>;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <p>a. capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</p> <p>b. capaian IKU dijadikan dasar reward atau <i>punishment</i></p> <p>c. capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
20.	IKU telah direview secara berkala	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b. apabila IKU telah direvisi secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila IKU telah direvisi, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d. apabila IKU yang SMART &gt; 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja;</p> <p>e. apabila IKU yang SMART ≤ 50%</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
21.	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<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> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Prasyarat:</p> <p>terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran), digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <p>a. hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</p> <p>b. hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</p> <p>c. hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
22.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<p>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran sampai ke individu staf;</p> <p>c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya tingkat manajerial;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <p>a. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</p> <p>b. terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional;</p> <p>c. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</p> <p>d. setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</p> <p>e. terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</p> <p>f. Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</p> <p>g. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</p> <p>h. Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</p>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1		<p>d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II;</p> <p>e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</p>	4	5

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	KEM/LPND	UNIT KERJA
		3	4
23.	Sudah terdapat indikator kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi	<p>a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan kinerjanya dan selaras dengan IKU atasannya;</p> <p>b. apabila 80% &lt; individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e. apabila individu yang telah memiliki indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p> <p>Keseharasan IKU:  a. IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;  b. Indikator kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KEM/LPND	PENJELASAN UNIT KERJA	REFERENSI
1	2	3	4	5
24.	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 ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila individu yang telah diukur kinerjanya ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		REFERENSI
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
25.	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan teknologi informasi menggunakan	ya, apabila KEM/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
<b>PELAPORAN KINERJA (15%)</b>				
<b>A. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>				
1.	LAKIP telah disusun	Cukup Jelas	---	
2.	LAKIP Eselon I telah disusun	---	Cukup Jelas	
3.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup Jelas	---	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010
4.	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu	---	Cukup Jelas	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010
5.	LAKIP telah disertai dengan <i>softcopy</i>	Cukup Jelas	---	
6.	LAKIP eselon I telah disertai dengan <i>softcopy</i>	--	Cukup Jelas	